



**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATAKAN  
KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU DI MAN 4 MEDAN  
KECAMATAN MEDAN LABUHAN KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat untuk Mencapai  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**OLEH:**

**NAZIHA TAQWA**

**NIM : 37.14.3.064**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2018**



**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATAKAN  
KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU DI MAN 4 MEDAN  
KECAMATAN MEDAN LABUHAN KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat untuk Mencapai  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**OLEH:**

**NAZIHA TAQWA**  
**NIM. 37.14.3.064**

**DOSEN PEMBIMBING I**

**DOSEN PEMBIMBING II**

**Dr. YUSUF HADIJAYA, MA**  
**NIP. 19681120 199503 1 003**

**SUHAIRI, ST, MM**  
**NIP. 19770611 200710 1 001**

**Ketua Prodi MPI**

**Dr. Abdillah, M.Pd**  
**NIP. 19680805 199703 1 002**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2018**

## ABSTRAK



Nama : Naziha Taqwa  
Nim : 37.14.3.064  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan  
Keguruan  
Pembimbing : 1. Dr. Yusuf Hadijaya, MA  
: 2. Suhairi, ST, MM

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah , 2) Untuk mengetahui bagaimana kompetensi profesionalisme guru, 3) Untuk mengetahui Faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, 4) Untuk mengetahui faktor penghambat dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru.

Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa 1) Sebagai pemimpin di madrasah, kepala madrasah bertanggungjawab terhadap semua kegiatan pengelolaan madrasah, melibatkan guru-guru yang kompeten di bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. 2) Profesionalisme guru jika dilihat dari kualifikasi akademiknya maka diperoleh data bahwa sebagian besar guru telah menempuh jenjang strata satu, kemampuan mengajar serta penguasaan materi sudah menunjukkan kualitas guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Strategi dalam meningkatkan profesionalisme guru mengarah pada pembinaan guru berkualitas terutama guru yang telah bersertifikasi. 3) Faktor penghambat yang dihadapi kepala madrasah berupa keterbatasan fasilitas, menyamakan persepsi pada setiap pertemuan, dukungan dana partisipasi masyarakat. 4) Kepala madrasah juga didukung oleh letak madrasah yang strategi, kepercayaan dan dukungan masyarakat mengenai berbagai kebijakan yang diambil, lingkungan yang kondusif, serta pengelolaan administrasi dan keuangan madrasah yang transparan dan akuntabel.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompetensi Profesionalisme Guru*

Diketahui Oleh:  
Pembimbing I

**Dr. Yusuf Hadijaya, MA**  
**NIP. 19681120 199503 1 003**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU DI MAN 4 MEDAN KECAMATAN MEDAN LABUHAN KOTA MEDAN”**.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Secara khusus dalam kesempatan ini, peneliti berterima kasih kepada Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, MA sebagai Pembimbing I dan kepada Bapak Suhairi, ST, MM selaku Pembimbing II yang telah sabar membimbing dan mengarahkan peneliti selama penyusunan skripsi ini dari awal sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Kemudian dengan kerendahan hati peneliti menyampaikan bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempatan yang tentunya banyak mengalami kekurangan dan kejanggalan baik menyangkut teknis maupun dari segi ilmiahnya. Oleh karena itu

peneliti membuka diri untuk menerima kritikan yang bersifat membangun dari para pembaca dalam rangka perbaikan.

Akhirnya peneliti berharap skripsi ini dapat memunculkan terobosan baru dalam dunia pendidikan dan bermanfaat bagi semua pihak. Semoga dengan skripsi ini dapat menjadi kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya ilmu Manajemen Pendidikan Islam di lembaga pendidikan umum dan bermanfaat bagi pembaca pada umumnya. *Aamiin ya Rabbal'alamiin.*

Wassalammu'alaikum, Wr. Wb.

Medan, 28 Mei 2018

Penulis

**Naziha Taqwa**  
**NIM. 37.14.3.064**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selanjutnya pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag, Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Ketua Prodi Dr. Abdillah, M.Pd dan seluruh staff di prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara yang telah banyak membantu peneliti selama ini.
4. Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, MA Selaku Pembimbing I dan Bapak Suhairi, ST, MM Selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian penyusunan skripsi.
5. Penasehat Akademik Bapak Drs. Achmad Ramadhan, MA yang telah memberikan nasehat dan saran yang berguna bagi peneliti.
6. Kepada Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan atas ilmu yang diberikan kepada peneliti, semoga mendapat balasan dari Allah SWT.
7. Kepada Ibu Nurkholidah, M.Pd, Selaku Kepala Madrasah dan guru-guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan yang telah banyak membantu peneliti dengan memberikan data-data dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Ayahanda Ucok Panigoran dan Ibunda Yusnani tercinta, Kakanda Yulia Firda, S.Pd Abangda Fauzal Arrasyid, Abangda Khairul Anwar, dan Adikku tersayang Nurul Mustafa Amin.
9. Keluarga Besar Alm. Mahmud Luddin dan Keluarga Besar Umar Bana.
10. M. Riko Ananta yang senantiasa memberikan kepedulian dan dukungannya selama ini dalam menemani perjuangan penulis.
11. Sahabat-sahabat tercinta, Wahdana Fadlia, S.Pd, Adinda Dwi Sasmita Nasution, S.Pd, Nuraina Siti Hajjah Tumangger, Canny Koswara, Nurul Hikmah, S.Pd, Nikma Tussyahdiah Siregar, Rara Puspa Maryanda S.Pd, Nur Hidayah, S.Pd, Nurhidayah Hasibuan, S.Pd, Nurul Anita Panjaitan S.Pd, Rahmi Audina, S.Pd, Grup Bunga Bebandrol, Chairunnisa, Siti Fadhillah dan Zatayu Putri Sarip, SE yang telah memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Teman-teman Seperjuangan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan bantuan, dukungan serta kerja samanya.
13. Teman-teman Sealmamater.

Demikian penulis sampaikan, kiranya hasil pnelitian ini mudah-mudahan dapat memberikan sumbangsih dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru.

Medan, 28 Mei 2018

Peneliti

**Naziha Taqwa**  
**NIM. 37.14.3.064**

## DAFTAR ISI

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

**PERSETUJUAN**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ABSTRAK ..... i**

**KATA PENGANTAR ..... ii**

**DAFTAR ISI ..... vi**

**DAFTAR GAMBAR ..... ix**

**DAFTAR TABEL ..... x**

**DAFTAR LAMPIRAN ..... xi**

**BAB I PENDAHULUAN ..... 1**

A. Latar Belakang Masalah ..... 1

B. Identifikasi Masalah ..... 5

C. Pembatasan Masalah ..... 6

D. Rumusan Masalah ..... 6

E. Tujuan Penelitian ..... 6

F. Manfaat Penelitian ..... 7

**BAB II KAJIAN LITERATUR ..... 8**

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah ..... 8

1. Pengertian Kepemimpinan ..... 8

2. Karakteristik Kepemimpinan ..... 13

3. Pengertian Kepala Madrasah ..... 16

4. Kepala Madrasah sebagai Pemimpin ..... 17

5. Kepala Madrasah sebagai Manajer ..... 18

6. Peran Madrasah sebagai Koordinator ..... 19



7. Fungsi Kepala Madrasah .....	22
B. Kompetensi Profesionalisme Guru .....	26
1. Pengertian Kompetensi .....	26
2. Tujuan Kompetensi Guru .....	27
3. Pengertian Guru .....	27
4. Tugas Pokok Guru .....	30
5. Hak dan Kewajiban Guru .....	31
6. Pengertian Profesionalisme Guru .....	33
7. Kompetensi Profesionalisme Guru .....	38
7.1 Kompetensi Pedagogik .....	41
7.2 Kompetensi Pribadi .....	42
7.3 Kompetensi Profesional .....	42
7.4 Kompetensi Sosial .....	49
C. Penelitian Yang Relevan .....	52
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
A. Tujuan Khusus Pelaksanaan Penelitian .....	55
B. Pendekatan Metode Penelitian .....	55
C. Latar Penelitian .....	57
D. Sumber Data .....	57
E. Teknik Pengumpulan Data .....	58
F. Teknik Analisis Data .....	60
G. Pemeriksaan Keabsahan Data .....	61
<b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN .....</b>	<b>63</b>
A. Temuan Umum Penelitian .....	63

B. Temuan Khusus Penelitian .....	83
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	93

**BAB V PENUTUP ..... 107**

A. Kesimpulan .....	107
B. Saran .....	109

**DAFTAR PUSTAKA ..... 110**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Struktur Organisasi MAN 4 Medan .....	69
Gambar 1. Struktur Organisasi MAN 4 Medan .....	70

## **GAMBAR TABEL**

Tabel 1 : Profil MAN 4 Medan .....	65
Tabel 2 : Visi, Misi dan Tujuan MAN 4 Medan.....	67
Tabel 3 : Uraian Tugas MAN 4 Medan .....	71
Tabel 4 : Kurikulum MAN 4 Medan .....	77
Tabel 5 : Sarana dan Prasarana MAN 4 Medan .....	79
Tabel 6 : Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan MAN 4 Medan .....	82
Tabel 7 : Data Siswa/I MAN 4 Medan .....	84

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Hasil Observasi

Lampiran 2 : Hasil Observasi Pengajaran Kunjungan Kelas

Lampiran 3 : Catatan Lapangan

Lampiran 4 : Daftar Wawancara

Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian

Surat Izin Riset di Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

Daftar Riwayat Hidup

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan oleh manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan pada hakikatnya adalah kepengikutan (*followership*) kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin.

Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Keberhasilan suatu madrasah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan seorang kepala madrasah. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen lembaga pendidikan, dari lembaga inilah akan diciptakan sumber daya manusia yang siap dan mampu berkompetensi dengan situasi lokal maupun global yaitu melalui pendidikan di dalamnya.

Sebagai lembaga pendidikan yang bernaung pada Dinas pendidikan yang berada pada Pemerintahan Kabupaten, mengembang visi misi pendidikan, dimana dinamika pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga edukatif dituntut pelaksanaan tugas sebagai guru sedapat mungkin bertindak sebagai agen pembelajaran yang profesional. Dalam usaha memahami tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik dalam hal ini seorang guru, dalam acuan dan tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajarannya adalah mengacu pada Undang-undang

Nomor : 20 Tahun 2003 dan Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Menyatakan Guru adalah pendidik profesional. Untuk itu guru dipersyaratkan lebih memberdayakan dirinya dalam menyongsong perubahan paradigma pendidikan dari mengajar ke proses pembelajaran. Guru bukanlah satu-satunya sumber belajar namun statusnya sebagai fasilitator pembelajaran olehnya itu guru sedapat mungkin memiliki kualifikasi akademik minimal S.1 (starata satu) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah. Disamping itu, kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan yang kedudukannya sangat penting dalam lingkungan madrasah, karena kepala madrasah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan setiap program pendidikan. oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik kemampuan keterkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan madrasahnyanya secara efektif, efisien, mandiri, dan produktif. Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Selain kepala madrasah, guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Seorang guru memiliki beberapa peranan yang sangat penting, karena memiliki tanggung jawab yang tidak bisa digantikan oleh peralatan canggih apapun. Oleh karena itu guru idealnya bisa mempersiapkan diri sebagai guru yang tetap lebih progresif dan produktif dalam semua proses kegiatan belajar begitu pula terkait dengan kepribadian guru yang

diembangkannya selalu mengedapankan keprofesionalanya yaitu dengan memiliki kepribadian atau kualitas keilmuan yang pantas atau patut di banggakan dan bisa menjadi teladan dalam segala aktivitas kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan madrasah, keluarga, maupun pada masyarakatnya. Karena di tangan guru inilah merupakan salah satu kemajuan suatu bangsa dipertaruhkan kemajuan dan kejayaanya.

Untuk menjadi profesional, seorang guru diharuskan memiliki lima hal, yaitu: (1) Guru mempunyai komitmen pada siswa dalam proses belajarnya. (2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya pada siswa. (3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi. (4) Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. (5) Guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam profesinya.

Sejalan dengan berbagai tuntutan yang dialamatkan bagi setiap guru, dengan berbagai syarat-syarat akademik seorang guru, maka keberadaannya sangat diharapkan memberikan pembelajaran didasarkan pada kompetensi yang harus dimiliki, seiring dengan tuntutan perkembangan jiwa anak. Pemenuhan persyaratan penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi Kompetensi Paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional ini dapat dibuktikan melalui proses pencapaian mutu pendidikan berdasarkan kreteri ketuntasan minimal (KKM).

profesionalisme guru perlu untuk ditingkatkan agar tercapai suatu tujuan madrasah yang tidak terlepas dari peran para guru yang profesional. Berkaitan dengan itu, kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga merupakan orang yang strategis untuk melakukan peningkatan profesionalisme guru dengan kekuatan kepemimpinannya. Sosok pemimpin dalam hal ini seorang kepala madrasah



selaku penanggung jawab pengelolaan administrasi dan teknis pembelajaran diharapkan mampu bertindak selaku menejer dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru lewat pemberdayaan kompetensi guru melalui bentuk penghargaan seperti pemberian kesempatan sertifikasi guru, pendidikan dan latihan profesi, penyediaan sarana pendukung pembelajaran, pemerataan jam pembelajaran, pemberian insentif berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya serta pemenuhan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam menjalankan tugas pembelajarannya.

Dengan demikian dapat kita memahami realitas dilapangan memperlihatkan bahwa semakin besarnya harapan yang digantungkan masyarakat terhadap tugas guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, senantiasa mengalami beberapa hambatan-hambatan, seperti halnya pemberdayaan kompetensi guru kurang memadai, lemahnya administrasi pembelajaran, ilmu pengetahuan dan sarana pendukung pembelajaran serta dimana kultur masyarakat bertumpu pada konsep pembelajaran disekolah. Olehnya itu Kepala Madrasah MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui program peningkatan profesionalisme guru dengan kekuatan kepemimpinannya selaku Kepala Madrasah sebagai supervisor diharapkan menjadi sosok pemimpin yang memberikan semangat atau motivasi bagi para guru agar senantiasa menjalankan tugas pembelajarannya dengan secara maksimal sebagaimana yang diamanatkan undang-undang.

Dari pernyataan tersebut di atas, bahwa pegawai Negeri sebagai unsur Aparatur Negara dan Abdi Masyarakat, selaku pemimpin dan guru sebagai penyelenggara proses pembelajaran agar kiranya mendedikasikan dirinya dalam melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasil guna, olehnya itu ia

harus dibina dengan sebaik-baiknya serta diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas dibidang kependidikan.

Atas dasar itulah sehingga Penulis melalui kesempatan ini, berusaha untuk meneliti tentang permasalahan yang timbul dalam lingkup sekolah terkait dengan kompetensi pembelajaran guru, sehingga diangkat suatu penelitian sederhana dengan judul ***"Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan"***.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah , yakni sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kepala madrasah MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan dalam melaksanakan proses manajemen sekolah
2. Masih kurangnya keprofesionalisme guru dalam belajar mengajar
3. Masih kurangnya penerapan strategi pembelajaran yang kreatif dan inovatif bagi guru-guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan
4. Masih kurangnya kemampuan sebagian besar guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK) guna perbaikan proses pembelajaran.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan fokus masalah yang telah dikemukakan pada identifikasi masalah, pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya dibatasi pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi

keprofesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan?
2. Bagaimana kompetensi keprofesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan?
3. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan.
2. Kompetensi profesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Dalam melakukan suatu penelitian yang dilakukan pasti akan memberikan manfaat bagi yang melakukan penelitian dan juga bagi orang yang terlibat dalam penelitian itu. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

- a) Untuk mengembangkan administrasi pendidikan
- b) Untuk menambah wawasan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi keprofesionalisme guru
- c) Untuk menambah wawasan tentang keprofesionalisme guru dalam proses belajar yang kreatif dan inovatif.

### **2. Manfaat Praktis**

- a) Penelitian ini bermanfaat sebagai masukan informasi pada lembaga pendidikan
- b) Penelitian ini bermanfaat memberikan kontribusi kepada MAN 4 Medan Kota Medan sebagai cermin dari apa yang telah dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi keprofesionalisme guru.

## **BAB II**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **A. KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH**

##### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan diterjemahkan dari bahasa Inggris “*Leadership*”. Dalam Ensiklopedi Umum diartikan sebagai “Hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama”. Hubungan tersebut ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terbimbing dari pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam hubungan antara pimpinan dengan bawahan atau dengan pengikut. Menurut Frigon kepemimpinan dijelaskan bahwa: “*leadership is the art and science of getting others to perform and achieve vision*”.<sup>1</sup>

Pendapat di atas menjelaskan kepemimpinan sebagai seni dan ilmu tentang proses memperoleh tindakan dari orang lain dan pencapaian visi. Setiap orang menginginkan pemimpin yang memiliki kompetensi, kejujuran, pandangan ke depan, pemberi inspirasi, dan berhasil. Bahkan pemimpin harus mampu bagaimana menciptakan suatu atmosfir keterpercayaan. Jadi pemimpin menunjukkan integritas memiliki makna besar dan membangun kepercayaan menambah untuk mencapai visi kepemimpinan. Maka fokus kepemimpinan masa depan dan bergerak dalam suatu arah yang cepat. Visi kepemimpinan adalah suatu pandangan masa depan yang terbagi kepada pengikut.

Berikut beberapa definisi pemimpin menurut para ahli yaitu:

---

<sup>1</sup> Syafaruddin dan Nurmawati, (2011), *Pengelolaan Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*, Medan: Perdana Publishing, hlm. 181.

- a. Bass menyatakan, kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharuan, agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan ini sendiri timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok.
- b. Northouse, P.G menyatakan, kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum.
- c. Dubrin, A.J menyatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Jacobs and Jacques menyatakan, kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.
- e. Yukl menyatakan, *leadership is influence exercised in a situation, and directed thought the communication process, toward the attainment of a special goal or goals.*
- f. Kottler menyatakan, kepemimpinan adalah proses menggerakkan seseorang atau sekelompok orang kepada tujuan-tujuan yang umumnya ditempuh dengan cara-cara yang tidak memaksa.<sup>2</sup>
- g. Burhanuddin menyatakan, kepemimpinan (leadership) merupakan inti manajemen, sebuah kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan

---

<sup>2</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, (2015), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, hlm. 177.

sebuah organisasi dengan memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung melaksanakan proses manajemen secara keseluruhan.

- h. G.R. menyatakan dalam bukunya *Principles of Management*, mengemukakan arti kepemimpinan adalah *Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work, together willingly on related tasks to attain that which the leader desires*.<sup>3</sup>

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa akan terjadi kepemimpinan apabila didalam situasi tertentu seseorang lebih menonjol dapat mempengaruhi perilaku orang lain baik secara perorangan maupun kelompok.

Ada tiga faktor yang perlu diperhatikan untuk memahami kepemimpinan, ialah:

- a. Kedudukan orang yang melakukan interaksi dengan diri sang pemimpin.
- b. Sifat hubungan antara orang-orang terlibat dalam kelompok atau organisasi yang dipimpin.
- c. Banyaknya kedudukan sang pemimpin, apakah berkedudukan tunggal atau berkedudukan ganda.<sup>4</sup>

Di dalam ajaran Islam sendiri banyak ayat dan hadits-hadits, baik secara langsung maupun tidak langsung yang menjelaskan pengertian dari kepemimpinan. Diantaranya seperti yang dijelaskan dalam Surat Al-An'am ayat 165 yang menjelaskan bahwa hakikat diutusnya para rasul kepada manusia sebenarnya hanyalah untuk memimpin umat dan mengeluarkannya dari kegelapan

---

<sup>3</sup> Mesiono, (2012), *Manajemen Organisasi*, Medan: Perdana Mulya Sarana, hlm. 57

<sup>4</sup> Oemar Hamalik, (2000), *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 165.

kepada cahaya. Tidak satupun umat yang eksis kecuali Allah Swt. mengutus orang yang mengkoreksi akidah dan meluruskan penyimpangan para individu umat tersebut.

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ  
لِّيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۚ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ

Artinya: “Dan Dia-lah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat memberi hukuman dan sungguh, Dia Maha Pengampun, Maha Penyayang”.<sup>5</sup>

Isi kandungan : “Sebagai penutup dari surah al-an’am, Allah mengingatkan, bahwa Allah telah menjadikan kalian sebagai penguasa di atas bumi, yang telah menggantikan umat dan masyarakat yang sebelumnya, juga Allah telah mengangkat sebagian dari kamu beberapa derajat, tingkat dari yang lain, kekuasaan dan ketinggian derajat itu tidak lain Allah akan menguji kalian, bagaimana menerima, mempergunakan dan mensyukuri pemberian tuhanmu itu. Sesungguhnya Tuhanmu, dia adalah Tuhan segala sesuatu. Dialah yang menjadikan kamu khalifah-khalifah di muka bumi ini setelah leat umat terdahulu, yang dalam perjalanan mereka terdapat pelajaran bagi orang yang ingat dan memperhatikan. Demikian pula Dia telah mengangkat sebagian kamu atas sebagian lainnya tentang kekayaan, kakafiran, kekuasaan, kelemahan, ilmu, kebodohan, agar Dia menguji kalian tentang apa yang Dia berikan kepadamu. Artinya supaya dia memperlakukan kamu sebagai penguji terhadapmu pada semua itu lalu dia berikan balasan atas amalmu. Sebab telah menjadi sunah-Nya bahwa kebahagiaan manusia secara individual maupun kelompok di dunia maupun di akhirat, atau kesengsaraan mereka di dunia dan di akhirat, tergantung pada amal dan tindakan mereka”.

Makna hakiki kepemimpinan dalam Islam adalah untuk mewujudkan khilafah dimuka bumi, demi terwujudnya kebaikan dan reformasi. Perintah Allah demikian jelas dalam Surat Al Baqarah ayat 30:

---

<sup>5</sup> [www.islamicstudies.info/tafheem.php?sura=6&verse=155&to=165](http://www.islamicstudies.info/tafheem.php?sura=6&verse=155&to=165)



وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً  
قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ  
بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhan-mu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi, “mereka berkata ,”Apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku Mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.<sup>6</sup>

Isi kandungan : “Ayat ini menjadi kisah pembuka keberadaan dan eksistensi manusia di muka bumi ini. Di hadapan para malaikat, Allah SWT. menyampaikan iradat-Nya bahwa Dia akan mengangkat seorang khalifah pengganti Allah dalam memakmurkan bumi. Tidak seperti biasa para malaikat yang selalu berkata sami’na wa ata’na terkejut mendengarnya pertanyaan iradat Allah SWT. itu. Selanjutnya, Allah SWT. mengungkapkan rahasia kemampuan manusia kepada para malaikat. Allah menyuruh Adam, manusia pertama, untuk menyebutkan nama-nama beberapa benda yang ada di sekitarnya. Dengan kemampuan dan pengetahuan yang dikaruniakan Allah SWT. kepada manusia, malaikat pun tunduk pada kehendak Allah SWT”.

Dalam pandangan dan pendapat diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah perilaku yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan dalam kelompok, organisasi atau lembaga pendidikan.

## 2. Karakteristik Kepemimpinan

Istilah manajer dan pemimpin tidaklah perlu dicampuradukan karena kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari manajemen. Manajer

---

<sup>6</sup> [Kerajaan Arab Saudi, Kementerian Hal Ehwal Islam, Wakaf, Dakwah dan Nasihat Al-Quran Digital, Audio Islam](#). Ikon: [StyleIslam](#). Audio Perayat: [Verse By Verse Quran](#).

melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, komunikasi, dan pengawasan. Termasuk di dalam fungsi-fungsi itu adalah perlunya memimpin dan mengarahkan.

Zaleznik menyatakan, bahwa tidak semua pemimpin adalah manajer. Seorang manajer yang diberi hak-hak tertentu (formal) dalam suatu organisasi belum tentu dapat menjadi seorang pemimpin yang efektif.<sup>7</sup> Akan tetapi, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain yang di dapatkan dari luar struktur formal adalah sama atau bahkan lebih penting dari pada pengaruh formal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dapat muncul secara informal dari suatu kelompok dan dapat juga ditunjuk secara formal. Secara umum seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

a. Tanggung jawab seimbang

Keseimbangan di sini adalah antara tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap orang yang harus melaksanakan pekerjaan tersebut.

b. Model peranan yang positif

Peranan adalah tanggung jawab, perilaku, atau prestasi yang diharapkan dari seseorang yang memiliki posisi khusus tertentu. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang baik harus dapat dijadikan panutan dan contoh oleh bawahannya. Jika mereka melakukan yang diharapkan dan karyawannya untuk tepat waktu,

---

<sup>7</sup> Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 200.

maka pemimpin tersebut harus bersikap tepat waktu dalam memenuhi janji atau melaksanakan tugasnya.

c. Memiliki keterampilan komunikasi yang baik

Pemimpin yang baik harus bisa menyampaikan ide-idenya secara ringkas dan jelas serta dengan cara yang tepat.

d. Memiliki pengaruh yang positif

Pemimpin yang baik memiliki pengaruh terhadap karyawannya dan menggunakan pengaruh tersebut untuk hal-hal yang positif. Pengaruh adalah seni menggunakan kekuasaan untuk menggerakkan atau mengubah pandangan orang lain ke arah suatu tujuan atau sudut pandang tertentu.

e. Mempunyai kemampuan untuk meyakinkan orang lain (persuasif)

Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan keterampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk meyakinkan orang lain terhadap sudut pandangnya serta mengarahkan mereka pada tanggung jawab total terhadap sudut pandang tersebut.<sup>8</sup>

Saat ini, keberhasilan kepemimpinan di satuan pendidikan diukur dengan kemampuannya melakukan tugas sebagaimana tugas pokok yang diembannya. Jika seluruh program berhasil sebagaimana tugas pokoknya, maka dianggap ia akan berhasil sebagai pemimpin di satuan pendidikan. Karenanya, terdapat berbagai keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin satuan pendidikan kepala madrasah.

---

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm. 201.

Menurut Mudjahid AK dan Kailani terdapat 3 keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin pendidikan kepala madrasah yaitu:

1. Keterampilan konseptual, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi
2. Keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerjasama, memotivasi dan memimpin
3. Keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.<sup>9</sup>

### **3. Pengertian Kepala Madrasah**

Kepala madrasah ialah salah satu personal sekolah atau kepala madrasah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Kepala madrasah secara resmi diangkat oleh pihak atasan. Kepala madrasah ini disebut pemimpin resmi atau *official leader*.

Selanjutnya, untuk dapat mencapai tujuan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya, kepala madrasah berdasarkan Daryanto harus: (1) memiliki wawasan jauh kedepan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar tentang cara yang akan ditempuh (strategi); (2) memiliki kemampuan koordinasikan dan menyerasikan seluruh sumber daya terbatas yang ada untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan sekolah (yang umumnya tidak terbatas); (3) memiliki kemampuan mengambil keputusan dengan terampil (cepat, tepat dan akurat); (4) memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu menggugah pengikutnya untuk

---

<sup>9</sup> Amiruddin Siahaan, dkk, *Administrasi Satuan Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing; 2012), hlm. 190-191

melakukan hal-hal penting bagi tujuan madrasah; (5) memiliki toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang; (6) memiliki kemampuan memerangi musuh-musuh kepala madrasah, seperti ketidakpedulian, kecurugan, tidak membuat keputusan, mediokrasi, imitasi, arogansi, pemborosan, kaku, dan bermuka dua dalam bersikap dan bertindak.<sup>10</sup>

Demikianlah, bagi seorang kepala madrasah memimpin adalah mempengaruhi. Kepemimpinan bukan jabatan, posisi, atau bagan air (*flowchart*). Kepemimpinan adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain.

#### **4. Kepala Madrasah sebagai Pemimpin**

Kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah dalam mengarahkan dan membina staf, guru dan pegawai sekolah mau bekerja dengan sukarela dalam mencapai tujuan sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Hersey dan Blanchard, bahwa kepemimpinan adalah “*Leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in efforts toward goal achievement in a given situation*”. Berarti pada intinya kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi aktivitas orang lain baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi atau organisasi tertentu. Kepemimpinan itu dapat berlangsung dalam organisasi maupun bukan dalam organisasi.

Kouzes dan Posner, berpendapat bahwa “*Leadership is a relationship, one between constituent and leader that is based in mutual needs and interest*”. Sebagai sebuah hubungan antara anggota-anggota dan pemimpin, kepemimpinan didasarkan atas adanya kebutuhan dan minat yang sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dituntut memiliki kemampuan untuk mempengaruhi,

---

<sup>10</sup> Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skill*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm. 17-18.

memotivasi seseorang atau sekelompok orang sehingga mau bekerja secara sukarela menuju tercapainya tujuan organisasi dalam keadaan tertentu.

Locker mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses membujuk (*inducing*) orang-orang lain untuk mengambil langkah-langkah menuju suatu sasaran bersama. Didalamnya ada berbagai kegiatan yang dilakukan baik karena tanggung jawab formal maupun karena dorongan untuk mencapai tujuan bersama karena memotivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan tujuan, sasaran dan imbalan serta komunikasi berbagai kegiatan bersama dalam kepemimpinan dapat diwujudkan.

## **5. Kepala Madrasah sebagai Manajer**

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggotanya organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dari definisi tersebut, yaitu proses, pendayagunaan seluruh organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

- a. Proses, adalah suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu.

Manajemen sebagai suatu proses, karena semua manajer bagaimanapun juga dengan ketangkasan dan keterampilan yang khusus, mengusahakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan tersebut dapat didayagunakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kegiatan-kegiatan tersebut yaitu:

- a) Merencanakan, dalam arti kepala madrasah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan dalam suatu program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan.
  - b) Mengorganisasi, berarti bahwa kepala madrasah harus mampu menghimpun dan mengoordinasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber material madrasah, sebab keberhasilan madrasah sangat bergantung pada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber dalam mencapai tujuan.
  - c) Memimpin, dalam arti kepala madrasah mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas-tugasnya yang esensial. Dengan menciptakan suasana yang tepat kepala madrasah membantu sumber daya manusia untuk melakukan hal-hal yang paling baik.
  - d) Mengendalikan, dalam arti kepala madrasah memperoleh jaminan, bahwa madrasah berjalan mencapai tujuan. Apabila terdapat kesalahan diantara bagian-bagian yang ada dari sekolah tersebut, kepala madrasah harus memberikan petunjuk dan meluruskan.
- b. Sumber daya suatu madrasah, meliputi dana, perlengkapan, informasi, maupun sumber daya manusia, yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan.
- c. Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Berarti bahwa kepala madrasah berusaha untuk mencapai tujuan akhir yang bersifat khusus (*specific ends*). Tujuan akhir yang spesifik ini berbeda-beda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Tujuan bersifat khusus dan unik. Namun, apa pun tujuan spesifik dari organisasi

tertentu, manajemen adalah merupakan proses, melalui manajemen tersebut tujuan dapat dicapai.<sup>11</sup>

## **6. Peran Madrasah sebagai Koordinator**

Sebagai pemimpin, kepala madrasah berusaha mempengaruhi para staf, guru-guru dan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai bidang kerja. Dengan otoritas, keteladanan, pembagian kerja, dan keterampilan komunikasi interpersonal kepala sekolah mendorongnya berjalan aktivitas pengajaran, pembinaan siswa, ketatausahaan, keuangan dan hubungan dengan masyarakat yang terkait dengan pencapaian tujuan sekolah.

Menurut Mucktar, dkk kepala sekolah mempunyai fungsi untuk merencanakan, mengorganisir, memimpin dan mengendalikan upaya sekolah dengan berbagai aspeknya sehingga dapat mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Dalam proses pengorganisasian, kepala sekolah melakukan koordinasi dengan staf dan guru-guru di dalam sekolah agar semua kegiatan lancar. Koordinasi di sekolah seperti halnya dalam organisasi lain penting karena ada sejumlah jabatan, kedudukan, wewenang dan tanggung jawab sesuai struktur yang ada. Struktualisasi dalam organisasi adalah dalam rangka membagi tugas-tugas sesuai dengan bidang yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya bidang-bidang yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan yang ada merupakan suatu tindakan manajemen yang secara organisatoris perlu mendapat perhatian setiap kepala sekolah.

---

<sup>11</sup> Wahjosumidjo, (2007), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 94-95.



Kepala sekolah menjadi seorang koordinator pengetahuan dan kesanggupan-kesanggupan dan dia akan berusaha bagi pengembangan dan kemajuan seluruh program pengajaran. Untuk mencapai sinkronisasi dan integritas pelaksanaan tugas-tugas sekolah inilah maka diperlukan suatu koordinasi dari kepala sekolah sesuai otonominya terhadap semua staf, bidang atau bagian baik kurikulum/pengajaran, pembinaan guru, pembiayaan, kesiswaan, keuangan, sarana prasarana serta hubungan dengan masyarakat. Semua itu diarahkan kepada pencapaian tindakan yang selaras, serasi dan sejalan dalam mencapai tujuan sekolah. Para staf akan terhindar dari kesimpangsiuran dan tumpang tindih dalam tugas-tugas dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan. Demikian pula di kalangan para staf dan karyawan juga harus ada keselarasan tindakan dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Di setiap sekolah, peran kepala sekolah sebagai koordinator berkaitan dengan upaya memadukan tindakan antara bidang pengajaran/kurikulum, kesiswaan, dan tatausaha di dalam pengembangan program unggulan menuju sekolah efektif. Karena itu, keterampilan manajerial kepala sekolah berfungsi dalam mengarahkan dan menyatukan langkah semua staf dan aparat guru menuju visi setiap sekolah untuk menjadi unggulan. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam peranannya sebagai pemimpin pendidikan menurut Dirawat, dkk setiap kepala sekolah disyaratkan memiliki keterampilan yaitu:

- 1) Kemampuan mengorganisir dan membawa staf di dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap.
- 2) Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dari guru-guru dan anggota staf sekolah lainnya.

- 3) Kemampuan untuk membina dan memupuk kerjasama dalam memajukan dan melaksanakan program-program supervisi.
- 4) Kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta segenaf staf sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi aktif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah itu sebaik-baiknya.<sup>12</sup>

## 7. Fungsi Kepala Madrasah

Fungsi kepala madrasah dibagi emnjadi empat fungsi. Fungsi-fungsi tersebut yaitu fungsi edukator, manajer, administrator, dan fungsi supervisor.

### a. Fungsi sebagai Edukator (Pendidik)

Bertugas melaksanakan pembinaan anak dan proses belajar serta bermain secara efektif dan efisien, terutama bila ada guru yang berhalangan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai educator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai berikut: *Pertama*, mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, *Kedua*, kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat belajar, *Ketiga*, menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah.<sup>13</sup>

Menanggapi pernyataan bahwa kepala sekolah berfungsi sebagai educator atau pendidik, Daryanto berpendapat bahwa kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksanaan dan pengembangan utama kurikulum di sekolah. Kepala madrasah yang menunjukkan komitmen

---

<sup>12</sup> Irwan Nasution, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Mulya Sarana, hlm. 102.

<sup>13</sup> [download.portalgaruda.org/article.php?article=492879&val=10087&title=kepe  
mimpinankepalasekolahdalammeningkatkankompetensiguru](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=492879&val=10087&title=kepe+mimpinankepalasekolahdalammeningkatkankompetensiguru)

tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar dimadrasahny tentu saja sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus-menerus meningkatkan kompetensinya sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

b. Fungsi sebagai Manajer

Fungsi sebagai manajer terdiri dari empat. *Pertama*, fungsi perencanaan. Sebagai seorang perencana seorang pimpinan harus memiliki visi yang jelas. Daryanto menyatakan bahwa sebuah visi adalah pernyataan yang secara relatif mendeskripsikan aspirasi atau arahan untuk masa depan organisasi. Agar visi sesuai dengan tujuan organisasi dimasa mendatang, para pemimpin harus menyusun dan menafsirkan tujuan-tujuan bagi individu dan unit-unit kerja.

*Kedua*, fungsi pengorganisasian. Tindakan manajemen para pemimpin organisasi dalam mengendalikan organisasi meliputi: (a) mengelola harta milik atau aset organisasi; (b) mengendalikan kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi; (c) menumbuhkembangkan serta mengendalikan situasi maupun kondisi kondusif yang berkenaan dengan keberadaan hubungan dalam organisasi.

*Ketiga*, fungsi pelaksanaan. Untuk melaksanakan kepemimpinan yang efektif diperlukan pengetahuan yang luas, seni dan juga keahlian. Dalam proses pelaksanaan, seorang pemimpin berperan untuk emebangkitkan semangat kerja, khususnya para guru baik dengan *reward* atau *punishment*; atau pelatihan baik didalam lingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah.

*Keempat*, fungsi sebagai pengendalian. Ruang lingkup peran pengendalian organisasi yang melekat pada pemimpin meliputi pengendalian pada perumusan pendefinisian masalah dan pemecahannya, pengendalian pendelegasian wewenang, pengendalian uraian kerja dan manajemen konflik.<sup>14</sup>

c. Fungsi sebagai Administrator

Archibald B. Shaw menyatakan bahwa administrasi pendidikan adalah proses mempertumbuhkan aktivitas yang bersifat khusus melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pembinaan, baik mengenai sumber daya nonmanusia, agar membina madrasah lebih mampu menciptakan situasi belajar mengajar sesuai dengan tujuan madrasah. Maka administrator madrasah berarti adalah orang yang memimpin pelaksanaan administrasi madrasah.

Kepala madrasah bertugas menyelenggarakan administrasi sekolah atau madrasah. Selanjutnya, Daryanto menyatakan bahwa fungsi kepala madrasah sebagai administrator khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan. Salah satu faktor yang harus diprioritaskan di madrasah yaitu sumber daya manusia, guru. Untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tentu tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar madrasah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu, kepala sekolah seyoginya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

---

<sup>14</sup> Irwan Nasution, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Mulya Sarana, hlm. 25.

#### d. Fungsi sebagai Supervisor

Bertugas menyelenggarakan kegiatan supervisi dan pengawasan. Salah satunya yaitu dalam mensupervisi guru pada saat melaksanakan proses mengajar. Kepala madrasah sebagai supervisor dapat melakukan kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan, dan ketertiban siswa dalam proses pembelajaran.

Dari hasil survei ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Tingkat penguasaan kompetensi guru yang disupervisi selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan, dan tindak lanjut tentunya sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.<sup>15</sup>

Wiles mengatakan bahwa untuk menjalankan fungsinya sebagai seorang supervisor pendidikan kepala madrasah membutuhkan lima macam keterampilan, lima macam keterampilan tersebut, yaitu: *skill in leadership*, *skill in human relationship*, *skill in group process*, *skill in personnel administration*, dan *skill in evaluation*.

Sedangkan dalam Depdiknas perspektif kebijakan pendidikan nasional, terdapat tujuh peran utama kepala sekolah. Tujuh peran utama kepala madrasah tersebut, yaitu sebagai; edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, pencipta iklim kerja, wirausahawan, serta layanan bimbingan dan konseling.

---

<sup>15</sup> [media.neliti.com/media/publications/136917-ID-kepemimpinan-kepala-madrasah-dalam-menin.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/136917-ID-kepemimpinan-kepala-madrasah-dalam-menin.pdf)

## **B. KOMPETENSI KEPROFESIONALISME GURU**

### **1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi menurut Usman adalah “suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.” Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks, yakni: *pertama*, sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati. *Kedua*, sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh. Menurut Roestiah N.K. mengartikan kompetensi seperti yang dikutipnya dari pendapat W. Robert Houston sebagai “suatu tugas memadai atau pemikiran pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu. Sementara itu, Piet dan Ida Sahertian mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, afektif, dan performen.<sup>16</sup>

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sementara itu, menurut Finch dan Crunkilton kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas yang sebenarnya. Sementara itu,

---

<sup>16</sup> Kunandar, (2007), *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 51.

kompetensi menurut Kepmendiknas 045/U/2001 adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugasnya dibidang pekerjaan tertentu.

## **2. Tujuan Kompetensi Guru**

Tujuan adanya kompetensi guru adalah sebagai jaminan dikuasainya tingkat kompetensi minimal oleh guru sehingga yang bersangkutan tugasnya secara profesional, dapat dibina secara efektif dan efisien serta dapat melayani pihak yang berkepentingan terhadap proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya sesuai bidang tugasnya.

## **3. Pengertian Guru**

Secara etimologi, istilah guru dalam bahasa Inggris disebut “*Teacher*”, sedangkan dalam bahasa Arab dikenal dengan istilah “*Mu’alim, Mudaris, Muhadzib, Mu’adib*”, yang berarti orang yang menyampaikan ilmu, pelajaran, akhlak, dan pendidikan. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, guru diartikan orang yang mengajari orang lain, disekolah atau mengajari ilmu pengetahuan atau keterampilan.<sup>17</sup> Pengertian ini masih sangat umum dan masih perlu diperdalam. Hal ini karena, mengacu pada pengertian ini, orangtua, tokoh-tokoh masyarakat, ustad atau kiai dapat juga disebut guru.

Dalam konteks pendidikan Islam, pendidik (guru) dipandang mempunyai derajat yang tinggi dan mulia. Derajat yang tinggi itulah yang menempatkan

---

<sup>17</sup> Badudu Zein, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001), hlm. 487.

pendidikan sebagai orang-orang yang berilmu. Penghormatan itu didasarkan pada Al-Quran surah Al-Mujadillah ayat 11 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ  
وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ  
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (١١)

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu, berlapang-lapanglah dari majelis maka lapangkanlah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Pada hadis Nabi yang diriwayatkan oleh At-Turmudzi dari Abu Umamah disebutkan bahwa Rasulullah SAW. bersabda, artinya:

*“Sesungguhnya Allah yang Mahasuci, malaikat-Nya, penghuni-penghuni langit-Nya, termasuk, semut dalam lubangnya dan termasuk ikan dalam laut akan mendoakan keselamatan bagi orang-orang yang mengajar manusia kepada kebaikan”*.<sup>18</sup>

Adapun dalam Undang-Undang tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 ditegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Syarat-syarat tersebut tentu sangat formal karena guru adalah tenaga kependidikan di lembaga formal.

---

<sup>18</sup> Kopertais, *Filsafat Pendidikan Islam*, 1984, hlm. 166.



Menurut Muhibin Syah, guru yang dikenal dengan istilah “*Teacher*” memiliki arti “*A person whose occupation is teaching others*”, yaitu orang yang pekerjaannya mengajar orang lain. Pengertian lebih khusus dijelaskan A. Tafsir, yaitu guru adalah pendidik yang memegang mata pelajaran di sekolah. Pengertian ini lebih memfokuskan bahwa guru adalah pemegang bidang studi di sekolah atau madrasah. Adapun dalam Undang-Undang Guru dan Dosen P Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa yang dimaksud guru ialah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.<sup>19</sup> Pengertian ini mengisyaratkan bahwa guru adalah orang yang pekerjaan disekolah atau satuan pendidikan, dengan tugas utama mendidik sampai mengevaluasi pada jenjang usia dini sampai pendidikan menengah.

Istilah guru tersebut tidak bisa dilepaskan dengan istilah pendidik sebab pada realitasnya dikalangan masyarakat bahwa guru adalah pendidik. Menurut A. Tafsir dalam ilmu pendidikan, pendidik ialah semua yang mempengaruhi perkembangan seseorang, yaitu manusia, alam, dan kebudayaan.<sup>20</sup> Sementara itu, Abdul Hamid Al-Hasyimi menjelaskan bahwa pendidikan adalah orang yang dengan sengaja mengasuh individu atau beberapa individu lainnya agar dibawah pengasuhannya, individu-individu tersebut dapat tumbuh dan berhasil dalam menjalankan kehidupannya.<sup>21</sup> Dalam Sistem Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 ditegaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi guru,

---

<sup>19</sup> Undang-Undang tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 BAB 1 Pasal 1.

<sup>20</sup> A. Tafsir, (2006), *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Ramaja Rosda Karya, hlm. 170.

<sup>21</sup> Mahmud, hlm. 105.

dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.<sup>22</sup> Merujuk pada pengertian ini, pendidik lebih umum mencakup tenaga kependidikan lainnya, sedangkan guru lebih khusus, yaitu tenaga kependidikan yang bertugas menyampaikan pembelajaran (mendidik) di sekolah.

#### **4. Tugas Pokok Guru**

Sebagai pendidik, kedudukan guru sebagai tenaga keprofesional sebagaimana disebutkan dalam Konstitusi Sistem Pendidikan Nasional, berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dan ikut meningkatkan mutu pendidikan nasional yang bertujuan berkembangnya peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

Secara umum, menurut Uzer Usman, tugas guru dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

- 1) Profesi. Tugas profesi ini meliputi mendidik, mengajar, dan melatih.
- 2) Kemanusiaan. Salah satu tugas ini adalah menjadi orangtua kedua.
- 3) Kemasyarakatan. Salah satu tugas ini ikut mencerdaskan bangsa dan ikut membantu menciptakan dan membentuk warga Indonesia yang bermoral Pancasila.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 BAB 1 Pasal 1 Ayat 6.

<sup>23</sup> Uus Ruswadi dkk, (2009), *Landasan Pendidikan*, Bandung: Insan Mandiri, hlm. 183.

Dalam Peraturan Pemerintah disebut perincian kegiatan guru yang menjadi tugas pokok dan menjadi pengakuan sebagai kinerja profesi sebagai guru kelas, yaitu sebagai berikut: 1) Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan, 2) Menyusun silabus pembelajaran, 3) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, 4) Melaksanakan kegiatan pembelajaran, 5) Menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran, 6) Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran di kelasnya, 7) Menganalisis hasil penilaian pembelajaran, 8) Melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi, 9) Melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggung jawabnya, 10) Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional, 11) Membimbing guru pemula dalam proses induksi, 12) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran, 13) Melaksanakan pengembangan diri, 14) Melaksanakan publikasi ilmiah, dan 15) Membuat karya inovatif.<sup>24</sup>

## **5. Hak dan Kewajiban Guru**

Sebagai konsekuensi tugas profesional, guru mendapat hak dan kewajiban, yang mana hak sebagai guru yaitu:

- a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimal dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan tersebut meliputi: gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan tunjangan maslahat yang

---

<sup>24</sup> Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.

terkait tugas sebagai guruyang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- d. Memperoleh dan memanfaatkan sarana prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
- e. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
- f. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
- g. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi sosial.
- h. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan pendidikan.
- i. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
- j. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Kewajiban guru, meliputi memberikan hasil pembelajaran/bimbingan, serta melaksanakan hal berikut:

- a) Merencanakan pembelajaran/bimbingan, melaksanakan pembelajaran/bimbingan yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/bimbingan, serta melaksanakan pembelajaran/bimbingan dan pengawasan.

- b) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- c) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai agama dan etika.
- e) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.<sup>25</sup>

## 6. Profesionalisme Guru

profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang masyarakatnya mengetahui dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.

Menurut Peter Salim bahwa profesi merupakan suatu bidang pekerjaan yang berdasarkan pada pendidikan keahlian tertentu didasarkan pada latar belakang pendidikan tertentu.<sup>26</sup>

Profesionalisme ialah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Dalam islam setiap pekerjaan harus dilakukan secara profesional, dalam arti harus dilakukan secara benar. Itu hanya mungkin dilakukan oleh orang yang ahli. Rasul Allah SAW mengatakan bahwa “

---

<sup>25</sup> Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005.

<sup>26</sup> Muhammad Nurdin, (2010), *Kiat Menjadi Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, hlm. 97.

bila suatu urusan dikerjakan oleh orang yang bukan ahli, maka tunggulah kehancuran”.<sup>27</sup>

إِذَا وَ سِدَ الْأَمْرِ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاصْتَظِرُوا السَّاعَةَ. (رواه البخاري)

“Kehancuran” dalam hadis itu dapat diartikan secara terbatas dan dapat juga diartikan secara luas. Bila seorang guru mengajar tidak dengan keahlian, maka yang “hancur” adalah muridnya”.

Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.<sup>28</sup>

Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Menurut Kunandar “kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya”. Indikatornya sebagai berikut: a) Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, b) Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren

---

<sup>27</sup> media.neliti.com/media/publications/225007-hadits-hadits-tentang-manajemen-sumber-d-cba04f5f.pdf

<sup>28</sup> Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

dengan materi ajar, dan c) Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.<sup>29</sup>

Profesi menunjukkan lapangan yang khusus dan mensyaratkan studi dan penguasaan pengetahuan khusus yang mendalam, seperti bidang hukum, militer, keperawatan, kependidikan, dan sebagainya. Pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. Profesi seseorang yang mendalami hukum adalah ahli hukum, seperti jaksa, hakim, dan pengacara. Profesi seseorang yang mendalami keperawatan adalah perawat. Sementara itu, seseorang yang mengeluti dunia pendidikan (mendidik dan mengajar) adalah guru, dan berbagai profesi lainnya.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu keahlian (*skill*) dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) tertentu secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Profesi biasanya berkaitan dengan mata pencaharian seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, profesi guru adalah keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan. Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerja yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna.

---

<sup>29</sup><http://isearch.avg.com/search?q=jurnal+kompetensi+profesionalisme+guru&sap=ku&lang=us&mid=>

Sementara itu yang dimaksudkan dengan profesionalisme adalah kondisi, arah, niat, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementaraitu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Dengan kata lain pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah guru yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.<sup>30</sup>

Profesionalitas adalah pekerjaan yang dilakukan sebagai kegiatan pokok yang menghasilkan nafkah hidup dan menghendaki suatu keahlian. Cirinya yaitu: a) memiliki keahlian dibidang tersebut; b) menggunakan waktu yang bekerja dalam bidang tersebut; c) hidup dari pekerjaan tersebut; d) bukan sebagai hobi. Burhanuddin Salam menyebutkan ciri profesi itu adalah: a) adanya pengetahuan khusus; b) adanya kaidah atau standar moral yang tinggi; c) mengabdikan kepada kepentingan masyarakat; d) ada izin khusus untuk melaksanakan suatu profesi; e) biasanya menjadi anggota dari suatu organisasi profesi.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Kunandar, hlm. 46.

<sup>31</sup> Haidar Putra Daulay, (2012), *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, Jakarta; Kencana, hlm. 82.



Suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus, yakni: (1) menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam; (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya; (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai; (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya; (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan. Selain persyaratan di atas, Usman menambahkan, yaitu: (1) fungsinya; (2) memiliki klien/objek layanan yang tetap, seperti dokter dan pasiennya, guru dengan muridnya; (3) diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.

## **7. Kompetensi Profesionalisme Guru**

Johnson menyatakan: *“Competency as a rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition”*. Menurutnya kompetensi merupakan perilaku rasional guru mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai suatu tujuan.

Kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang kompeten (berkemampuan). Karena itu, kompetensi profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi. Dengan kata lain kompetensi adalah penguasaan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang.

Kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru akan mengalami kendala dan hambatan, baik itu hambatan dari guru atau tenaga kependidikan lain. Dalam rangka membina dan meningkatkan kompetensi, sering kali dihadapkan pada beberapa kendala, yaitu: 1) Kurangnya daya inovasi, 2) Lemahnya motivasi untuk meningkatkan kompetensi, 3) Ketidakpedulian terhadap berbagai perkembangan, 4) Kurangnya sarana dan prasarana. Para guru mempunyai kepedulian yang rendah terhadap berbagai perkembangan dan kemajuan.<sup>32</sup>

Guru merupakan pendidik formal di sekolah yang bertugas membelajarkan siswa-siswanya sehingga memperoleh sebagai pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang semakin sempurna kedewasaan atau pribadinya. Karena itulah guru terkait dengan sepuluh kemampuan dasar, yaitu: (1) menguasai bahan; (2) mengelola program belajar mengajar; (3) mengelola kelas; (4) menguasai media atau sumber belajar; (5) menguasai landasan kependidikan; (6) mengelola interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi siswa; (8) mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian untuk keperluan pendidikan dan pengajaran.<sup>33</sup>

Tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Tenaga kependidikan yang

---

<sup>32</sup> <http://id.shvoong.com/social-sciences/education/2189513-hambatan-dalam-usaha-meningkatkan-kompetensi/>

<sup>33</sup> Sardiman, (1986), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali, hlm. 162.

profesional mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan.<sup>34</sup>

Namun, untuk menghasilkan guru yang profesional juga bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya.

Yelon and Weinstein menyatakan bahwa, “sedikitnya 19 peran guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharuan (innovator), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreatifitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, pembawa cerita, aktor, emansipator, evaluator, pengawet, dan sebagai kulminator”. Dalam kapasitas tugas profesionalisme, guru harus memiliki kualitas mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dalam melaksanakan peran sebagai guru. Demikian halnya Abdul Hadis, dkk menyatakan, “ Guru sebagai komponen mikro penentu dominan mutu pendidikan haruslah bermutu dan berkinerja baik dalam eraglobalisasi dengan berusaha menguasai berbagai teknologi informasi dan komunikasi sebagai penentu mutu pendidikan”.

Dari beberapa peran guru profesional, kualitas kecakapan dan tanggungjawab yang maksimal sangat diharapkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru adalah tenaga profesional, mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta mendapat pengakuan formal sebagaimana mestinya.

---

<sup>34</sup> [media.neliti.com/media/publications/216142-kepemimpinan-kepala-sekolah-dalam-mening.pdf](http://media.neliti.com/media/publications/216142-kepemimpinan-kepala-sekolah-dalam-mening.pdf)

Dengan demikian tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, dan mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Guru dikatakan profesional apabila memiliki beberapa unsur atau aspek, baik aspek kepribadian, aspek pengetahuan akademik, maupun aspek sosial sebagai figur guru yang dapat menjadi panutan bagi siswa, maupun di masyarakat.

Guru profesional harus memiliki pengalaman belajar kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi

sosial. Apabila keempat kompetensi tersebut telah dimiliki oleh guru maka hak profesional telah mendapat pengakuan dan perlakuan hukum jabatan yang disandanginya sebagai guru profesional. Sebagai suatu profesi, terdapat sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu:

### **7.1 Kompetensi Pedagogik**

Kepala sekolah atau madrasah harus memiliki ilmu yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Jenjang pendidikan minimal S1. Kepala sekolah atau kepala madrasah sejatinya adalah guru, maka kompetensi pedagogik yang dimaksud adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik perlu dimiliki agar kepala sekolah atau kepala madrasah mengetahui, mampu menghayati dan berempati terhadap tugas yang akan diemban rekan-rekan guru yang ada dibawah pimpinannya. Dengan jabatan

tambahan kepala sekolah atau kepala madrasah, selain memiliki kompetensi pedagogik tentunya juga harus memiliki keahlian atau kecakapan dalam kepemimpinan dan keahlian manajerial yang dapat diperolehnya melalui pendidikan, pelatihan atau penataan.<sup>35</sup>

## **7.2 Kopmetensi Pribadi**

Guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Oleh karena itu, pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan (yang harus di-*gugu* dan di-*tiru*). Sebagai seorang model guru harus memiliki kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competencial*), di antaranya:

- a) Kemampuan yang berhubungan dengan pengamalan ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya.
- b) Kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar umat beragama.
- c) Kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan sistem nilai yang berlaku di masyarakat.
- d) Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru misalnya sopan santun dan tata krama.
- e) Bersikap demokratis dan terbuka terhadap pembaruan dan kritik.

## **7.3 Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar

---

<sup>35</sup> Helmawati, hlm. 19.

Nasional Pendidikan. Guru harus memahami dan menguasai materi apa yang ada dalam kurikulum, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang koheren dengan materi ajar, memahami konsep antar mata pelajaran terkait dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, guru juga diharapkan dapat menguasai langkah-langkah penelitian, dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan dan materi bidang studi.

Kompetensi profesional sebagaimana dimaksud pada ayat 2 UU Guru dan Dosen merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:

- 1) Konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar
- 2) Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
- 3) Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
- 4) Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari
- 5) Konsep secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Adapun kompetensi profesional meliputi:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampuh
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampuh
- 3) Mengembangkan materi pelajaran yang diampuh secara kreatif
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif

- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.<sup>36</sup>

Agar guru mampu membimbing peserta didik mereka hendaknya memenuhi Standar Nasional Pendidikan. Untuk memenuhi kualifikasi standar nasional guru perlu diuji kompetensi. Uji kompetensi tersebut adalah uji kompetensi pedagogik, kepribadian sosial, dan profesional dilakukan melalui prosedur baku dengan menggunakan instrumen yang terstandarisasi yang dilakukan oleh masing-masing. Perguruan Tinggi atau beberapa perguruan tinggi penyelenggara bekerja sama dengan lembaga penjaminan mutu pendidikan dan/atau pusat pengembangan penataran guru.

Kompetensi profesional adalah sesuatu yang berkenaan dengan penampilan menjalankan jabatan sesuai dengan profesi orang yang mempunyai kemampuan sesuai dengan tuntutan profesi. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting. Oleh sebab itu, langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh sebab itu, keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini. Beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi ini di antaranya:

- a) Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai baik tujuan nasional, tujuan institusional, tujuan kurikuler, dan tujuan pembelajaran.
- b) Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar, dan lain sebagainya.

---

<sup>36</sup> Rusydi Ananda dkk, (2017), *Inovasi Pendidikan*, Medan: Widya Puspita, hlm. 215.

- c) Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya.
- d) Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran.
- e) Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar.
- f) Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.
- g) Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.
- h) Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang, misalnya paham akan administrasi sekolah, bimbingan, dan penyuluhan.
- i) Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.

#### 1. Jenis Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional terdiri dari beberapa jenis, diantaranya yaitu:

##### a) Kemampuan Menyampaikan/Berbicara

Sebagai pengajar, diharapkan memiliki kemampuan berbicara, seperti bagaimana mengungkapkan dengan baik. Keterampilan ini merupakan kemampuan menyampaikan materi pelajaran dengan baik *transfer expert*. Dengan demikian diharapkan dapat berkomunikasi secara efektif. Untuk itu diperlukan penguasaan tidak hanya keterampilan berkomunikasi secara verbal, tetapi juga secara non verbal, agar dapat mengkomunikasikan ide dengan jelas dan sistematis, dan jika terpaksa melontarkan kritik tidak sampai menyinggung perasaan peserta didik serta mampu merangsang audience untuk menanggapi usul yang dikemukakan.

##### b) Kemampuan Berpikir/Intelektual



Kemampuan untuk mendayagunakan otak dengan optimal. Berpikir merupakan sebuah proses memahami realitas dengan rangka mengambil keputusan (*desion making*), memecahkan masalah (*problem solving*), untuk itu diperlukan kemampuan berpikir kreatif, sistematis, integratif, logis/rasional, jernih, dan kritis diharapkan dapat menjawab dan memecahkan setiap persoalan, setiap pertanyaan dengan jawaban-jawaban yang jernih, tegas, logis, dan kreatif. Dan mampu menelaah dan meneliti berbagai kemungkinan penjelasan dari suatu realitas eksternal maupun internal.

c) Kemampuan Menjaga Antar Pribadi

Dalam berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembelajaran diperlukan koordinasi antar sesama pengajar, dengan peserta didik agar koordinasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan maka dibutuhkan adanya komunikasi. Agar komunikasi berjalan maka dibutuhkan interpersonal yang baik. Taylor menyatakan bahwa banyak penyebab dari rintangan komunikasi berakibat kecil saja bila ada hubungan baik di antara komunikan. Sebaliknya, pesan yang paling jelas, paling tegas, dan paling cermat tidak dapat menghindari kegagalan, jika terjadi hubungan jelek. Untuk mewujudkan terciptanya hubungan baik maka harus mampu mengembangkan sikap tenang rasa, saling membuka diri, tidak memaksakan kehendak sendiri, bersedia menolong, sedapat mungkin mampu meredam timbulnya bibit-bibit konflik dan apabila terjadi konflik mampu mengelola konflik dengan baik sehingga tidak berlarut dan meluas.

d) Kemampuan Mengembangkan, Membangun Jaringan atau Meluaskan Hubungan Kerja

Guru diharapkan berjiwa kosmopolit, yaitu mampu membangun kontak dengan dunia luar organisasi sekolahnya. Dengan membangun jaringan keluar, maka akan bertambah wawasan, pandangan dan pola pikir. Para guru akan banyak terbantu dalam menyelesaikan berbagai persoalan tertentu dengan adanya informasi-informasi dari luar.

e) Kemampuan Mengembangkan Diri

Para guru diharapkan secara sadar, mau dan mampu untuk secara terus menerus mengembangkan diri kearah yang lebih baik mampu memperlihatkan kemampuan diri secara optimal, dan mampu mendorong diri sendiri untuk mengembangkan kapasitas prestasi secara optimal. Perlu kesadaran yang timbul dari dalam diri untuk mau menjadi manusia pembelajar.

f) Displin

Ketaatan dan kepatuhan serta kerelaan dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku. Setiap guru secara sadar dan sukarela haru taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar nilai atau norma yang telah ditetapkan baik yang berlaku dilingkup organisasi, masyarakat, dan agama. Perasaan memiliki dan kecintaan terhadap pekerjaan.

Kompetensi profesional adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian di bidang pendidikan/keguruan. Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar guru dalam pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan pembelajaran dan mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.

Kompetensi profesional guru seperti yang dimaksudkan oleh UU Guru dan Dosen adalah sebagai berikut:

- 1) Penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep
  - 2) Pengelolaan belajar mengajar
  - 3) Pengelolaan kelas
  - 4) Pengelolaan dan penggunaan media
  - 5) Penguasaan landasan-landasan kependidikan
  - 6) Kemampuan menilai prestasi belajar mengajar
  - 7) Memahami prinsip-prinsip pengelolaan lembaga dan program pendidikan di sekolah
  - 8) Menguasai metode berpikir
  - 9) Meningkatkan kemampuan dan menjalankan misi profesional
  - 10) Memberikan bantuan dan bimbingan kepada peserta didik
  - 11) Memiliki wawasan tentang penilaian pendidikan
  - 12) Mampu menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran
  - 13) Mampu memahami karakteristik peserta didik
  - 14) Mampu menyelenggarakan administrasi sekolah
  - 15) Memiliki wawasan tentang inovasi pendidikan
  - 16) Berani mengambil keputusan
  - 17) Memahami kurikulum dan perkembangannya
  - 18) Mampu bekerja berencana dan terprogram
  - 19) Mampu menggunakan waktu secara cepat.<sup>37</sup>
2. Hubungan Antara Penguasaan Materi dengan Kemampuan Pembelajaran

---

<sup>37</sup> Husna, Asmara, (2015), *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, hlm. 28.

Penguasaan materi menjadi landasan pokok seorang guru untuk memiliki kemampuan mengajar. Penguasaan materi dilakukan dengan cara membaca buku-buku pelajaran. Kemampuan penguasaan materi mempunyai kaitan yang erat dengan kemampuan mengajar seorang guru. Semakin dalam penguasaan materi/bahan ajar maka dalam mengajar akan lebih berhasil jika dibopang oleh kemampuannya dalam menggunakan metode mengajar.

Penguasaan bahan ajar diawali dengan mengetahui isi materi dan cara melakukan pendekatan terhadap materi ajar. Guru yang menguasai bahan ajar akan lebih yakin di dalam mengajarkan materi, senantiasa kreatif dan inovatif dalam metode penyampaian.

#### **7.4 Kompetensi Sosial**

Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial, meliputi:

- a) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- b) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- c) Kemampuan untuk menjalin kerja sama baik secara individual maupun secara kelompok.<sup>38</sup>

Kompetensi sosial sebagaimana dimaksud pada ayat 1 merupakan kemampuan pendidikan sebagai bagian dari masyarakat untuk:

1. Berkomunikasi lisan dan tulisan

---

<sup>38</sup> Wina Sanjaya, (2005), *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Kencana, hlm. 145-146.

2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik
4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar

Keberhasilan proses belajar peserta didik sangat ditentukan oleh kompetensi sosial guru. Hal ini karena guru mempunyai peran yang banyak baik sebagai pemimpin pembelajaran, maupun sebagai fasilitator dan sekaligus juga pusat inisiatif pembelajaran. Untuk itu guru harus selalu mengembangkan kemampuan dirinya. Seorang guru perlu mempunyai standar profesi dengan menguasai materi dan strategi pembelajaran. Selain itu, guru juga harus mampu mendorong siswanya untuk belajar dengan sungguh-sungguh. Guru adalah faktor yang penting dan sangat dominan didalam pendidikan formal pada umumnya. Hal tersebut karena guru sering dijadikan tokoh teladan bagi peserta didik, bahkan guru menjadi tokoh identifikasi diri. Karena berbagai faktor itulah maka guru seharusnya memiliki perilaku kompetensi yang memadai untuk memajukan/mengembangkan siswa secara utuh sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kompetensi sosial adalah kemampuan seorang guru untuk memahami bahwa dirinya adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat serta punya kemampuan untuk mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Atau lebih dalam lagi kemampuan sosial ini meliputi kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan kerja dan lingkungan pada waktu bertugas sebagai guru.

Sesuai yang diatur dalam undang-undang dimana salah satu kewajiban guru adalah memberi teladan serta menjaga nama baik profesi, lembaga kedudukan serta yang diterima. Dalam kegiatan belajar ini kompetensi berkaitan

di dalam berkomunikasi dengan masyarakat disekitar sekolah maupun tempat guru tinggal. Peranan cara guru berkomunikasi dalam kehidupan masyarakat diharapkan mempunyai karakter tersendiri yang sedikit berbeda dengan mereka yang bukan guru.

Guru mengembangkan misi kemanusiaan. Guru harus bisa berkomunikasi dengan baik. Baik komunikasi secara lisan atau tulisan dan isyarat dengan memakai teknologi komunikasi dan informasi. Guru harus bergaul secara efektif baik dengan siswa maupun dengan sesama pendidik, wali orangtua murid dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitarnya. Bisa diartikan bahwa kompetensi sosial guru mempunyai arti sebagai kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan untuk bersosialisasi dengan orang lain di dalam kehidupan bermasyarakat.

### **C. PENELITIAN YANG RELEVAN**

Penelitian sebelumnya yang dapat menjadi masukan bagi peneliti antara lain penelitian yang dilakukan oleh Yusnidar (2014) yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh”. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada man model banda aceh. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen guru, semangat kerja dan hambatan yang dialami kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja Guru pada MAN Model Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, teknik pengumpulan data berupa

observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Subyek penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru pada MAN Model Banda Aceh. Analisis data dilakukan secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen kerja melalui pemberdayaan guru binaan sesuai bidangnya, evaluasi supervisi kelas dan pembinaan rutin internal madrasah, dan memberikan reward kepada guru berprestasi; (2) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja melalui pembinaan profesional kerja, mengevaluasi program belajar guru, kesepakatan kerja melalui kedisiplinan waktu, serta kerjasama internal dengan kepala madrasah dan guru binaan; (3) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru melalui penerapan disiplin diri kepala madrasah sendiri sehingga dengan menerapkan disiplin diharapkan para guru akan mengikuti sebagaimana disiplin yang diterapkan kepala madrasah dengan penuh kesadaran diri dan tanpa adanya paksaan; (4) Hambatan yang dialami kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adanya keterbatasan waktu dalam melaksanakan supervisi kelas, pembinaan profesional guru dan evaluasi PBM guru, serta alokasi dana yang terbatas pada MAN Model Banda Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Annam Amrulloh (2016) dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat”. Penelitian tersebut untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat. Profesionalisme guru perlu untuk ditingkatkan agar tercapai suatu tujuan madrasah yang tidak terlepas dari peran para guru yang profesional. Berkaitan dengan itu, kepala madrasah sebagai pimpinan lembaga merupakan orang yang

strategis untuk melakukan upaya peningkatan profesionalisme guru dengan kekuatan kepemimpinannya. Kepala MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui program peningkatan profesionalisme guru dengan kekuatan kepemimpinannya. Oleh karena itu, skripsi ini berusaha untuk meneliti tentang bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat.

Tujuan dari penelitian yang dilakukan peneliti ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dan penelitian ini digolongkan penelitian deskriptif kualitatif. Maksudnya, Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status gejala yang ada yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode observasi untuk untuk bagaimana kepala madrasah melakukan upaya meningkatkan profesionalisme guru di MI Darul Hikmah. Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dokumentasi MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat. Metode wawancara digunakan untuk mencari data tentang bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat.

Subyek dalam penelitian ini adalah kepala Madrasah dan Guru, MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto. Sedangkan objek penelitiannya adalah Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat. Berdasarkan penelitian yang



telah peneliti lakukan dapat peneliti simpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat dilakukan dengan cara menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, melakukan upaya-upaya peningkatan profesionalisme guru, menggunakan pendekatan partisipatif yang diimplementasikan, dan membuat kebijakan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Khusus Pelaksanaan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan: 1) Kepemimpinan kepala sekolah di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan; 2) Kompetensi profesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan; 3) Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan.

#### **B. Pendekatan Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kualitatif, hal itu didasarkan pada maksud untuk mendeskripsikan perilaku informan yaitu, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesionalisme guru dalam proses pembelajaran, dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan.

Menurut Bogdan dan Taylor, bahwa penelitian kualitatif menghasilkan deskripsi naturalistik berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku para aktor yang dapat diamati dalam suatu situasi sosial.<sup>39</sup>

Dalam konteks ini peneliti berusaha memahami kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi keprofesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan.

---

<sup>39</sup> Lexy J. Moleong, (2007), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, hlm. 4.

Selanjutnya faisal, berpendapat bahwa dalam mempelajari perilaku manusia di perlukan penelitian mendalam sampai keperilaku inti (*inner bahvior*) secara holistik dan bertolak dar sudut pandang manusia pelakunya.

Aktivitas penelitian kualitatif dilaksanakan ini memiliki ciri-ciri sebagaimana dikemukakan Bogdan dan Biklen yaitu:

1. Latar alamiah sebagai sumber data
2. Penelitian adalah instrumen kunci
3. Penelitian kualitatif lebih mementingkan proses dari pada hasil
4. Penelitian dengan pendekatan kualitatif cenderung menganalisis data secara induktif
5. Makna yang dimiliki pelaku yang mendasari tindakan-tindakan mereka merupakan aspek esensial dalam penelitian kualitatif.

Berdasarkan pendapat di atas perilaku informan dalam latar alamiah sebagai sumber data yaitu perilaku yang dilakukan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi keprofesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan.

Penelitian sebagai instrumen kunci mengajukan berbagai pertanyaan, observasi dan mengutip data yang bersifat tertulis dan yang tidak tertulis. Penelitian lebih mementingkan proses yang lama untuk mendapatkan hasil yang diinginkan yaitu dengan melihat proses pertanyaan data tertulis dan lisan. Setelah memperoleh informasi data kemudian data dinalisis secara induktif dengan cara menorganisi, mengurutkan, menguraikan sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data.

### **C. Latar Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan. Tempat penelitian ini didasarkan oleh pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, telah terjalin keakraban antara peneliti dengan informal, peneliti mengenal situasi dan kondisi sekolah, sekolah ini memiliki nilai-nilai strategis bagi peneliti dalam melakukan penelitian dan peneliti lebih memfokuskan pada masalah yang akan diteliti.

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai Maret hingga Mei 2018 dan apabila masih membutuhkan keperluan data, maka kemungkinan waktu penelitian akan diperpanjang hingga data-data sudah mencukupi.

### **D. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini peneliti membagi kepada dua kelompok yaitu:

#### **a. Sumber data primer**

Sumber data primer yang dilakukan yaitu dengan mengelola informasi yang diperoleh dari lapangan berupa catatan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian. Pencarian data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara Kepala Madrasah, guru maupun staf dan siswa MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan yang merupakan objek penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini data akan dimulai dari Kepala Madrasah sebagai informan kunci (*Key Informan*) dengan menggunakan snowball sampling. Kemudian informal ditentukan berdasarkan atas petunjuk Kepala

Madrasah. Kecukupan data didasarkan pada kejemuhan data yaitu apabila dari data yang satu dan data yang lain sama.

b. Sumber data sekunder

Sumber data yang menjadi pelengkap dalam penelitian skripsi ini yang diperoleh dari buku-buku yang bisa dijadikan pendukung untuk mencapai hasil penelitian.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi dan pengkajian dokumen. Agar data yang dikumpulkan baik dan benar, instrument pengumpulan datanyapun harus baik. Pengumpulan data menurut Lincoln dan Guba, menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi saling mendukung dan melengkapi dalam memenuhi data yang diperlukan sebagaimana fokus penelitian pada penelitian ini. Wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.

1. Observasi

Pengumpulan data dengan cara observasi ditunjukkan dengan melakukan pengamatan secara langsung ke objek peneliti untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila objek penelitian bersifat perilaku dan tindakan manusia, fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja, dan penggunaan responden kecil.

## 2. Pengkajian Dokumen

Pengumpulan data dengan cara dokumentasi adalah tujuan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi RPP, SILABUS, PROSEM, PROTA, peraturan-peraturan dan foto-foto yang relevan penelitian.

## 3. Wawancara

Wawancara terhadap informan sebagai sumber data dan informasi dilakukan dengan tujuan penggalan informasi tentang fokus penelitian. Menurut Bogdan dan Biklen wawancara adalah percakapan yang bertujuan, biasanya dua orang (tetapi biasanya kadang-kadang lebih) yang diarahkan oleh salah seseorang dengan maksud memperoleh keterangan.<sup>40</sup>

Selain menggunakan teknik observasi dalam penelitian kualitatif, teknik wawancara dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Wawancara merupakan sebuah percakapan antara dua orang atau lebih dimana pertanyaan diajukan oleh seseorang yang berperan sebagai strategi penunjang teknik lain untuk mengumpulkan data seperti observasi analisis dokumen sebagainya.

Wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data/informasi dengan cara tatap muka dengan informan. Dengan maksud mendapat gambaran lengkap tentang topik yang diteliti. Pada penelitian kualitatif, wawancara menjadi alat utama yang dikombinasikan dengan observasi.

## **F. Teknik Analisis Data**

Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan teknik pengumpulan atau instrumen yang ditetapkan, maka kegiatan selanjutnya adalah

---

<sup>40</sup> Riduwan, (2010), *Belajar Mudah Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, hlm. 74-77.

melakukan analisis data dalam rangka menemukan makna temuan. Menurut Moleong, bahwa analisis data ialah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan rumus akan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data.<sup>41</sup>

Adapun data dan informasi yang akan diperoleh dengan menggunakan teknik informasi berperan serta, wawancara dan kajian dokumen. Dengan teknik tersebut maka peneliti sebenarnya menjadi instrumen utama penelitian ini. Data dianalisis dengan teknik analisis data kualitatif sejak dari proses pengumpulan data, reduksi data dan penarikan kesimpulan. Menurut Miles dan Huberman, menjelaskan bahwa reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung.

Pengkajian data adalah sebagai sekumpul informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian merupakan proses analisis data.

Setelah data disajikan yang juga dalam rangkaian analisis data, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan, proses verifikasi dalam hal ini adalah tinjauan ulang terhadap catatan lapangan, tukar pikiran dengan teman sejawat untuk mengembangkan “kesepakatan antar subjek”. Jadi setiap makna merupakan muncul di uji kebenaran, kekokohnya dan kecocokan yakni merupakan validitas.

---

<sup>41</sup> Moleong, hlm. 248.

## **G. Pemeriksaan Keabsahan Data**

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak dapat pengakuan atau kepercayaan. Untuk memperoleh pengakuan terhadap hasil penelitian ini terletak pada keabsahan data dalam penelitian yang telah dikumpulkan dengan berpedoman kepada pendapat Lincoln dan Guba, untuk mencapai kebenaran diperlukan teknik kredibilitas, taransferabilitas, dependelitas, dan konfirmabilitas yang berkaitan dengan proses pengumpulan dari analisis data.

### **1. Kredibilitas (kepercayaan)**

Yang dimaksud dengan Kreadibilitas (kepercayaan) terhadap keabsahan data yaitu penelitian yang lama dengan tidak tergesa-gesa, menemui objek pengamatan, pemeriksaan data dari berbagai sumber, melakukan diskusi dengan teman untuk mendapatkan masukan, memecahkan kasus negatif yang menolak temuan-temuan penelitian dan masukan teori terhadap data temuan dilapangan.

### **2. Transferbilitas (*transfrability*)**

Transferabilitas memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena studi dan fenomena lain di luar ruang lingkup studi. Transferabilitas dalam melakukan ialah melakukan uraian secara rinci dari data yang diperoleh di lapangan kedalam teori sehingga di lapangan kedalam teori sehingga pembaca dapat memahami dan menerapkan konteks situasi yang sama artinya.



### 3. Dependabilitas (*dependability*)

Dependabilitas konsep Trust Warhiness, dependabilitas identik dengan reabilitas (keterandalan) dalam penelitian ini dependabilitas dibangun sejak dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian.

### 4. Konfirmabilitas (*confirmability*)

Konfirmabilitas identik dengan objektivitas penelitian atau keabsahan deskriptif dan interpretatif. Keabsahan data dan laporan penelitian ini dibanding dengan menggunakan teknik, yaitu mengkonsultasikan setiap langkah kegiatan kepada promotor atau konsultan sejak dari pengembangan desain, menyusun ulang fokus, penentuan konteks dan nara sumber, penetapan teknik pengumpulan data, dan analisis data serta penyajian data penelitian.

Penarikan keabsahan data dilakukan melalui pengkajian kesesuaian teori yang diterapkan dengan keadaan yang diteliti. Keabsahan penelitian ini dimulai dari pengumpulan data, analisis data lapangan dan penyajian data lapangan penelitian yang pada akhirnya melahirkan kerangka konsep.

## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan paparan data dan hasil penelitian. Paparan data dan hasil penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian, yaitu: *pertama*, paparan data tentang potret MAN 4 Medan, dan hasil wawancara yang berhubungan dengan fokus penelitian, *kedua* hasil penelitian berupa temuan yang berhubungan dengan fokus penelitian.

#### A. Deskripsi Data (Temuan Umum)

##### 1. Sejarah Berdirinya MAN 4 Medan

Madrasah Aliyah Persiapan Negeri 4 (MAPN) 4 Medan berdiri sejak tahun 2009 dan mulai beroperasi sejak awal tahun ajaran 2010/2011. Madrasah yang merupakan hasil kerjasama Pemerintah Kota Medan dengan Kantor Kementerian Agama Kota Medan.

Hingga saat ini, Maret 2017, jumlah peserta didik hampir mencapai 700 orang yang tersebar pada 19 rombongan belajar.

**Tabel 1. Profil MAN 4 Medan**

PROFIL MADRASAH		
No	IDENTITAS DATA	
1	NAMA MADRASAH	MAN 4 MEDAN
2	N S M	131212710026
3	N P S N	60728333
4	ALAMAT MADRASAH	JL. JALA RAYA PERUMAHAN GRIYA MARTUBUNG MEDAN
4	PROPINSI	SUMATERA UTARA
5	OTONOMI	MEDAN

6	KECAMATAN	MEDAN LABUHAN
7	DESA / KELURAHAN	BESAR
8	EMAIL	<a href="mailto:mapn4medan@yahoo.co.id">mapn4medan@yahoo.co.id</a>
9	KODE POS	20253
10	TELEPON	061.6855727 / 061.76363468
12	DAERAH	<input checked="" type="checkbox"/> PERKOTAAN <input type="checkbox"/> PEDESAAN
13	STATUS MADRASAH	<input checked="" type="checkbox"/> NEGERI <input type="checkbox"/> SWASTA
16	TAHUN TERBIT	2010
17	Nama Penyelenggara	<b>Badan Penyelenggara MAPN 4 Medan, berdasarkan SK Walikota Medan Nomor : 451 /1055 K, Tanggal 23 Juli 2010 dan Akte Notaris Nomor : 02 Tanggal 01 Sept 2010</b>
18	Izin Pendirian Madrasah	<b>Nomor : 1444 Tahun 2010/Tanggal 2 September 2010</b>
19	NPWP	<b>00.419.471.8-112.000</b>
20	KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR	<input type="checkbox"/> PAGI <input type="checkbox"/> SIANG <input checked="" type="checkbox"/> PAGI DAN SIANG
21	BANGUNAN MADRASAH	<input checked="" type="checkbox"/> MILIK SENDIRI <input type="checkbox"/> BUKAN MILIK SENDIRI
22	LOKASI MADRASAH	1 KM
23	JARAK KE PUSAT KECAMATAN	15 KM
24	JARAK KEPUSAT OTODA	<input type="checkbox"/> DESA <input checked="" type="checkbox"/> KECAMATAN <input checked="" type="checkbox"/> KAB/KOTA <input type="checkbox"/> PROF
27	KEANGGOTAAN RAYON	<input checked="" type="checkbox"/> PEMERINTAH <input type="checkbox"/> ORGANISASI

Sumber Data : Guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

Tabel : Profil Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

KEPALA MADRASAH

**NURKHOLIDAH, M.Pd.I**  
NIP. 19730725 200501 2 005

## 2. Visi, Misi dan Tujuan MAN 4 Medan

**Tabel 2. Visi dan Misi MAN 4 Medan**

Visi MAN 4 Medan	“Unggul, Islami, Berkualitas dan Berwawasan Lingkungan”
Misi MAN 4 Medan	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Mengembangkan peningkatan kualitas IPTEK siswa</li><li>2) Membina dan mengembangkan peningkatan kualitas IMTAQ siswa</li><li>3) Mengembangkan dan menyempurnakan sarana dan prasarana pembelajaran siswa</li><li>4) Menumbuhkembangkan apresiasi seni budaya dan meningkatkan prestasi olahraga di kalangan siswa</li><li>5) Menciptakan lingkungan sehat, kondusif dan bernuansa Islami</li></ol>
Tujuan MAN 4 Medan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Memegang teguh Aqidah Islam dan mempunyai komitmen kuat untuk menjalankan ajaran Islam.</li><li>2. Memiliki nilai dasar humaniora untuk menerapkan kebersamaan dalam kehidupan.</li><li>3. Menguasai pengetahuan dan keterampilan akademik serta beretos belajar untuk melanjutkan pendidikan.</li><li>4. Mengalihkan kemampuan akademik dan keterampilan hidup dimasyarakat lokal dan global.</li></ol>

	5. Menguasai kompetensi/keahlian yang terstandar sesuai dengan tuntutan dunia kerja. 6. Kemampuan berolahraga, menjaga kesehatan, membangun ketahanan dan kebugaran jasmani. 7. Berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara secara demokratis. 8. Berwawasan kebangsaan. 9. Kemampuan berekspresi, menghargai seni dan keindahan.
--	---

Sumber Data : Guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

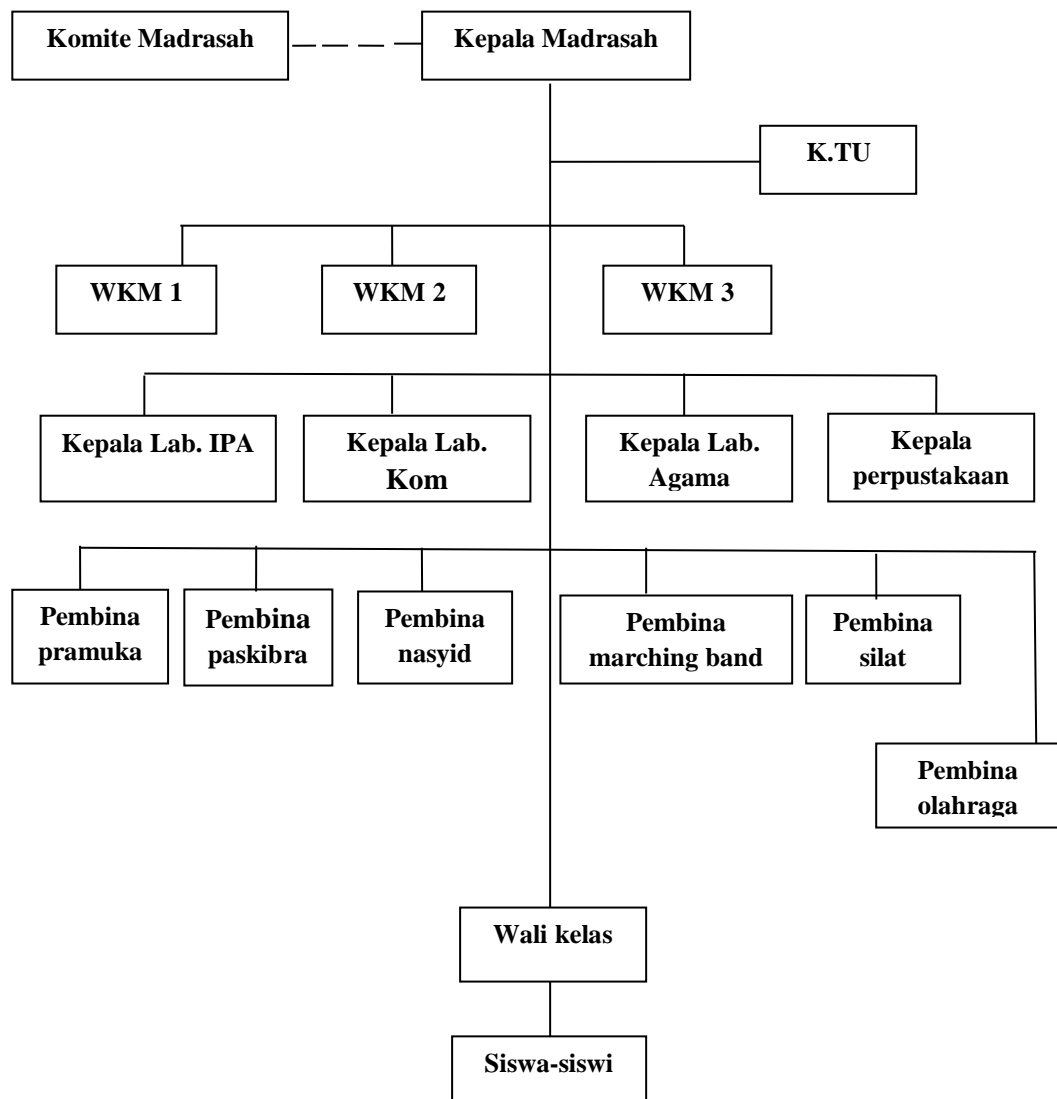
Tabel : Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa MAN 4 Medan yaitu: memiliki target yang ingin dicapai berdasarkan visi, misi dan tujuan yang telah dirumuskan. Terlihat dari hasil observasi bahwa ada kegiatan tahfizul Qur'an yang mewajibkan seluruh siswa/i untuk menghafal al-qur'an dan membaca al-qur'an.

### **3. Struktur Organisasi MAN 4 Medan**

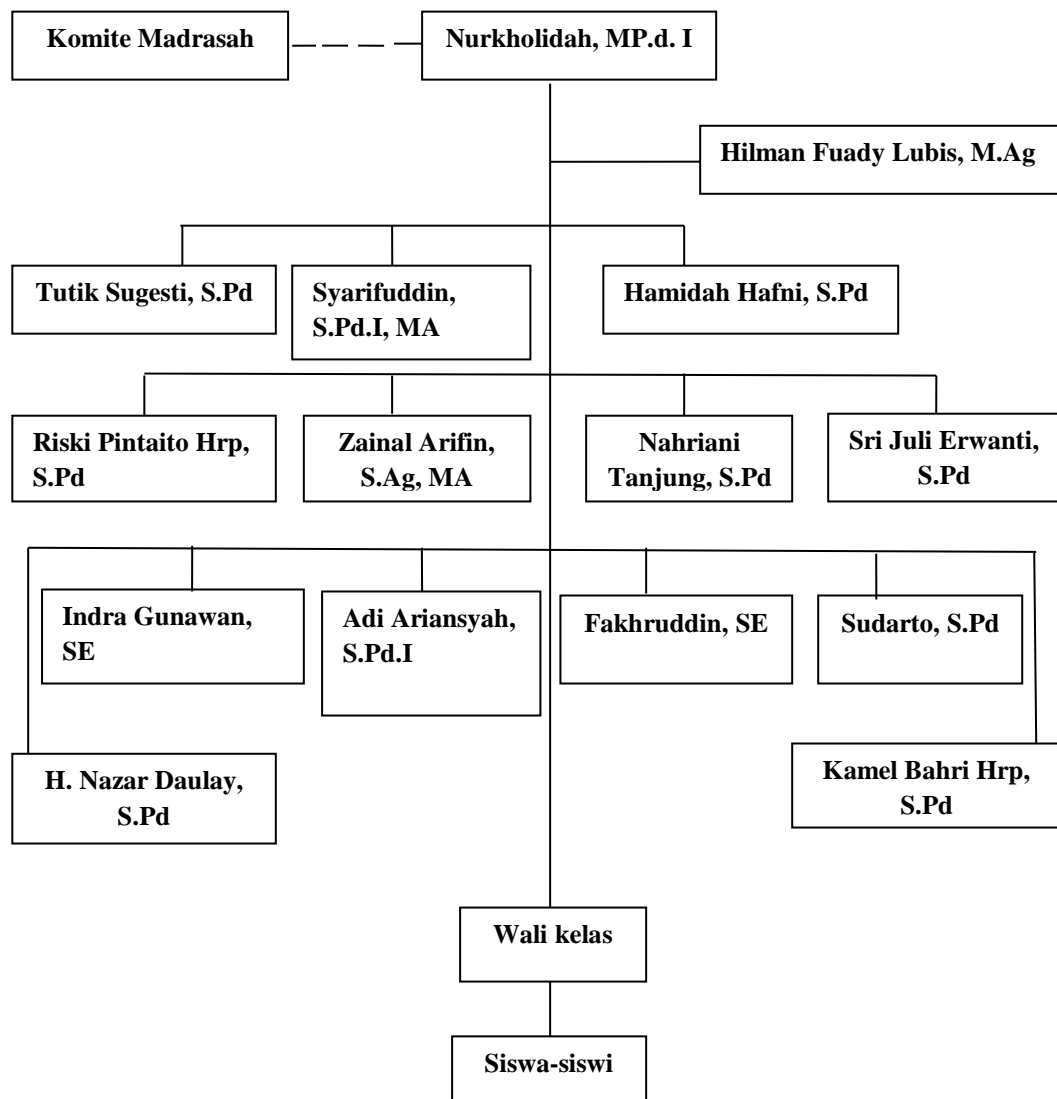
Usaha menjalankan roda organisasi pada MAN 4 Medan maka secara manajerial hubungan antara bawahan dengan atasan dapat dilihat dari bagan struktur organisasi di bawah ini:

**Gambar 1. Struktur Organisasi MAN 4 Medan**



Sumber Data : Guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan  
 Gambar : Struktur Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

**Gambar 2. Struktur Organisasi MAN 4 Medan**



Sumber Data : Guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

Gambar : Struktur Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

Berikut ini akan dijelaskan pembagian kerja dari setiap anggota dalam satuan organisasi.

**Tabel 3. Uraian Tugas MAN 4 Medan**

No	Jabatan	Uraian Kerja
1	Kepala Madrasah	<p>a. Sebagai educator : 1) mengorganisasikan pembelajaran, 2) melakukan evaluasi terhadap seluruh kegiatan, 3) mengadakan rapat, 4) mengatur hubungan dengan masyarakat dan instansi terkait.</p> <p>b. Sebagai manajer : seorang pemimpin yang berperan aktif dalam pengambilan keputusan, mengatur jalannya seluruh kegiatan manajerial dengan baik.</p> <p>c. Sebagai administrator : merencanakan program dan kegiatan sekolah dilakukan berbasis data dan informasi yang terakuran dan up to date, mengorganisasikan pekerjaan sekolah atas dasar profesionalisme, mengendalikan dan mengontrol serta menggerakkan para bawahan yang melaksanakan program dan kegiatannya agar mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi sekolah.</p> <p>d. Sebagai supervisor : mengawasi seluruh kegiatan manajerial yang dijalankan, melakukan monitoring, controlling dan pengendalian dalam upaya pengumpulan data kinerja sekolah.</p>
2	Komite Madrasah	1) Membangun fasilitas sekolah.



		<ul style="list-style-type: none"> <li>2) Mengadakan les ekstrakurikuler bagi siswa.</li> <li>3) Menjalin hubungan kerja sama dengan masyarakat untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan penanggulangan dana.</li> </ul>
3	K.TU	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Memegang uang SPP</li> <li>2) Mengolah data guru dan data siswa</li> <li>3) Memegang buku Induk</li> <li>4) Menghitung honor guru/pegawai</li> </ul>
4	Wakepek	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan, dan pelaksanaan program kegiatan.</li> <li>2) Pengorganisasian, pengarajan, ketenagaan, pengkoordinasian, pengawasan, penilaian, identifikasi dan pengumpulan data.</li> <li>3) Menyusun laporan.</li> </ul>
5	Kepala Lab.IPA	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Mengkoordinasi praktik kegiatan dengan guru</li> <li>2) Menyusun jadwal kegiatan laboratorium</li> <li>3) Memantau pelaksanaan kegiatan laboratorium</li> <li>4) Mengevaluasi kegiatan laboratorium</li> <li>5) Mengelola kegiatan laporan madrasah</li> </ul>
6	Kepala Lab.Kom	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Menyusun buku petunjuk praktikum untuk mahasiswa</li> <li>2) Menyusun program pengembangan sarana laboratotium/studio dengan kebutuhan dan pengembangan ilmu, teknologi atau seni tertentu</li> </ul>

		<p>3) Bertanggung jawab atas pemeliharaan dan pengembangan sarana laboratorium.</p> <p>4) Memberikan laporan bulanan langsung pada atasan.</p>
7	Kepala Keagamaan	<p>1) Memberikan pencerahan kepada siswa-siswi</p> <p>2) Memberikan arahan kepada siswa-siswi</p>
8	Kepala Perpus	<p>1) Peminjaman bahan pustaka (buku) baik buku-buku yang menunjang kegiatan belajar mengajar ataupun buku-buku fiksi seperti cerita adat dan novel.</p> <p>2) Menyediakan sumber-sumber informasi bagi murid atau guru dan menjawab pertanyaan-pertanyaan murid atau guru tentang berbagai bidang ilmu pengetahuan.</p> <p>3) Sekolah yang mempunyai perpustakaan sekolah yang dikelola dengan baik ditempatkan dalam ruangan yang cukup besar dengan fasilitas yang memadai dapat mengadakan “jam perpustakaan.</p> <p>4) Melayani kebutuhan pelajar dalam kelas.</p> <p>5) Memberikan pelatihan kepada anak (pendidikan pemakai) supaya mereka dapat menggunakan bahan perpustakaan secara mahir seperti kamus, ensiklopedia, membaca peta dan globe, mengadakan penelitian sesuai dengan tugas dari guru.</p>

		6. Bimbingan minat baca.
9	Pembina Pramuka	Pembina Pramuka adalah anggota dewasa <u>Gerakan Pramuka</u> selain <u>Pembantu Pembina Pramuka</u> , Pelatih Pembina Pramuka, Pembina Profesional, Pamong Saka, Instuktur Saka, Pimpinan Saka, <u>Andalan</u> , Pembantu Andalan dan Anggota Majelis Pembimbing. Pembina bertugas merencanakan, melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan <u>kepramukaan</u> di tingkat <u>Gugusdepan</u> (gudep).
10	Pembina Pasibra	Pasukan Pengibar Bendera Menwa Institut Pertanian Bogor, atau sering disebut dengan Paskibra Menwa IPB merupakan sub-organisasi yang dibentuk dan dibawah binaan langsung oleh Resimen Mahasiswa IPB. Paskibra Menwa IPB mempunyai tugas utama yakni sebagai pasukan pengibar bendera pada upacara Hari Pendidikan Nasional dan Upacara Hari Ulang Tahun Republik Indonesia.
11	Pembina Nasyid	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membimbing anggota nasyid</li> <li>2. Mengarahkan anggota nasyid</li> <li>3. Melatih anggota nasyid</li> </ol>
12	Pembina Silat	Pencak silat merupakan olahraga seni beladiri yang berasal dari bangsa Melayu, termasuk Indonesia
13	Pembina Olahraga	Pendidikan jasmani dapat menjadi alat pendidikan yang dapat menghasilkan atlet berpotensi dalam

		menunjuang prestasi olahraga nasional. Kepelatihan olahraga, sebagai tenaga professional, di samping menjadi tenaga pendidik dan pelaku kurikuler mampu menyelenggarakan program ekstrakurikuler sebagai peltaih dan Pembina olahraga di sekolah.
14	Wali Kelas	Wali kelas merupakan tugas tambahan bagi seorang guru yang fungsinya membanu kepala sekolah dalam mengelola siswa, membantu mengurus administrasi siswa. Seperti mengisi rapot siswa, mengetahui perkembangan kemajuan dan kelemahan siswa, dan mengenali karakter siswa.
15	Guru	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sebagai korektor ; guru harus bisa membedakan mana nilai yang baik dan mana nilai yang buruk.</li> <li>b. Sebagai inspirator ; guru harus dapat memberikat ilham yang baik bagi kemajuan belajar anak didik.</li> <li>c. Sebagai informator ; guru harus dapat memberikan informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, selain sejumlah bahan pelajaran untuk setiap mata pelajaran yang telah diprogramkan dalam kurikulum.</li> <li>d. Sebagai orginisor ; guru memiliki kegiatan pengelolaan, kegiatan akademik, menyusun tata tertib sekolah, menyusun kalender akademik,</li> </ul>

		<p>dan sebagainya. Semuanya diorganisasikan.</p> <p>e. Sebagai motivator ; guru dapat menganalisis motif-motif yang melatarbelakangi anak didik malas belajar dan menurun prestasinya disekolah.</p> <p>f. Mengelola kelas ; guru menyusun suasana ruangan dalam belajar untuk menghindari kebosanan siswa ketika pembelajaran berlangsung.</p> <p>g. Sebagai fasilitator ; guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan kemudahan kegiatan belajar anak didik.</p> <p>h. Sebagai pendidik ; guru harus mampu membimbing siswa-siswa untuk menjadi manusia yang dewasa, bertanggung jawab dan cakap.</p>
16	Siswa	<p>Siswa merupakan warga belajar yang mendapatkan hak untuk ilmu dan mengembangkan kepribadian secara matang.</p>

#### 4. Kurikulum MAN 4 Medan

Standar Kompetensi Lulusan adalah standar yang akan dicapai satuan pendidikan Madrasah Aliyah yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 23 tahun 2006 dan Surat keputusan Kepala Kanwil Depagso Nomor 178 tahun 2007.

**Tabel 4. Kuriukulm MAN 4 Medan**

Komponen	KEL AS X		KELAS XI				KELAS XII			
			IPA		IPS		IPA		IPS	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3
A. Mata Pelajaran										
1. Pendidikan Agama										
a). Quran hadist	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
b). Aqidah Akhlak	2	2	2	2	2	2	-	-	-	-
c). Fikih	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
d). SKI	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2
2. Pendidikan Kewarganegaraan	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3. Bahasa Indonesia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4. Bahasa Arab	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5. Bahasa Inggris	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6. Matematika	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7. Fisika	2	2	4	4	-	-	4	4	-	-
8. Biologi	2	2	4	4	-	-	4	4	-	-
9. Kimia	2	2	4	4	-	-	4	4	-	-

10. Sejarah	1	1	-	-	3	3	-	-	3	3
11. Geografi	1	1	-	-	3	3	-	-	3	3
12. Ekonomi	2	2	-	-	4	4	-	-	4	4
13. Sosiologi	2	2	-	-	3	3	-	-	3	3
14. Seni Budaya	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15. Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16. Teknologi Informasi dan Komunikasi	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17. Keterampilan /Bahasa Asing	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
B. Muatan Lokal /Qiraatl Kutub	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
C. Pengembangan Diri / BK	2 )	2 )	2 )	2 )	2 )	2 )	2 )	2 )	2 )	2 )
<b>Jumlah</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

Sumber Data : Guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

Tabel : Kurikulum Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

## 5. Sarana dan Prasarana MAN 4 Medan

Berbagai fasilitas dimiliki MAN 4 Medan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar, kegiatan administrasi sekolah, kegiatan [Guru](#), dan [Ekstrakurikuler](#). Fasilitas tersebut antara lain:

**Tabel 5. Keadaan Sarana dan Prasarana MAN 4 Medan**

<b>R u a n g</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Luas (m<sup>2</sup>)</b>
Ruang Kepala Madrasah	1	18
Ruang Tata Usaha	1	18
Ruang Kelas Teori	10*	72 m <sup>2</sup> x 8 = 576
Ruang Guru	1	72
Kamar mandi/WC Kepala	1	6
Kamar mandi/WC Guru/Pegawai	1	6
Kamar mandi/WC Siswa	4	40
Ruang Laboratorium IPA Terpadu	1	72
Ruang Laboratorium Komputer	1	72
Ruang Perpustakaan	1	72
Ruang OSIS	1	12
Ruang BK/BP	1	12
Ruang UKS/PMR	1	16



Gudang	1	30
Pos Jaga/satpam	1	16
Parkir	1	160
Green House	1	16
Daur Ulang Sampah	1	20
Ruang Komite Madrasah	1	12
Lapangan Basket	1	
Lapangan Volly	1	
Lapangan Badminton	1	

Sumber Data : Guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

Tabel : Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

Catatan : 7 ruang/kelas sudah dipakai untuk ruang belajar; 1 ruang/cls dipakai untuk ruang BP/BK, Badan Penyelenggara, OSIS, UKS, Komite, 1 ruang/kelas untuk ruang laboratorium IPA terpadu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemenuhan sarana dan prasarana yang dimiliki MAN 4 Medan belum cukup baik. Sebab masih ada ruangan yang digabung menjadi satu seperti ruang kelas digunakan juga untuk ruang laboratorium karena madrasah ini masih dalam pembangunan. Namun demikian, proses pembelajaran tetap berjalan dengan baik.

## **6. Keadaan Guru MAN 4 Medan**

Tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 4 Medan pada masa jabatan Nurkholidah, M.Pd.I sebagai kepala madrasah berjumlah orang, dengan rician sebagai berikut:

**Tabel 6. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan  
MAN 4 Medan**

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah	Pendidikan Terakhir		
			≤ D3	S1	S2
1.	<b>Tenaga Pendidik :</b>				
	a. Kepala Madrasah	1	-	-	1
	b. Wakil Kepala Madrasah				
	- WKM Bidang Kurikulum	1	-	-	1
	- WKM Bidang Kesiswaan	1	-	1	-
	- WKM Bidang Sarana	1	-	-	1
	- WKM Bidang Humas	40	-	31	9
	- WKM Bidang Humas	2	-	2	-
	c. Guru Mata Pelajaran/Keterampil an	3	-	3	-
	d. Guru BK/BP				
	e. Guru Pembina Ekstrakurikuler				
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>-</b>	<b>37</b>	<b>13</b>

	<b>Tenaga Kependidikan :</b>				
	a. Kepala Tata Usaha	1	-	-	1
	b. Bendaharawan Penerimaan	1	-	1	-
	c. Bendaharawan Gaji	1	-	1	-
	d. Staf Tata Usaha	4	2	2	-
	e. Penjaga Sekolah	1	1	-	-
	f. Petugas Kebersihan				
	g. Satpam	1	1	-	-
	h. Tenaga Pengelola Perpustakaan	1	1	-	-
	i. Tenaga Laboratorium Biologi	1 -	- -	- -	1 -
	j. Tenaga Laboratorium Fisika	-	-	-	-
	k. Tenaga Laboratorium Kimia	- 1	- -	- 1	- -
	l. Tenaga Laboratorium Bahasa				
	m. Tenaga Laboratorium Komputer				
	<b>Jumlah</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>

Sumber Data : Guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

Tabel : Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah  
Negeri 4 Medan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tenaga pendidik sudah memenuhi syarat berdasarkan standar nasional pendidikan yang terdapat dalam UU No. 20 Tahun 2013.

## **7. Keadaan Siswa MAN 4 Medan**

Siswa merupakan salah satu unsur dari pendidikan. Siswa dapat dikatakan sebagai subjek dari proses pembelajaran dimana tujuannya adalah untuk menimba ilmu pengetahuan dan wawasan dalam berpikir dan berbuat. Berikut data siswa MAN 4 Medan.

**Tabel 7. Data Siswa/I MAN 4 Medan**

<b>Jumlah Siswa T.P 2010/2011</b>			
<b>Kelas</b>	<b>Rombongan Belajar</b>	<b>Jumlah Siswa</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>2010/2011</b>
<b>XI (IPA/IPS)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>XII (IPA/IPS)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Jumlah Total</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>-</b>
<b>Jumlah Siswa T.P 2011/2012</b>			
<b>X</b>	<b>4</b>	<b>130</b>	<b>2011/2012</b>
<b>XI (IPA/IPS)</b>	<b>4</b>	<b>108</b>	<b>2011/2012</b>
<b>XII (IPA/IPS)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Jumlah Total</b>	<b>8</b>	<b>238</b>	<b>-</b>
<b>Jumlah Siswa T.P 2012/2013</b>			
<b>X</b>	<b>4</b>	<b>128</b>	<b>2012/2013</b>
<b>XI (IPA/IPS/IA)</b>	<b>4</b>	<b>130</b>	<b>2012/2013</b>
<b>XII (IPA/IPS)</b>	<b>4</b>	<b>108</b>	<b>2012/2013</b>

<b>Jumlah Total</b>	<b>12</b>	<b>366</b>	<b>-</b>
<b>Jumlah Siswa T.P 2013/2014</b>			
<b>X</b>	<b>4</b>	<b>169</b>	<b>2013/2014</b>
<b>XI (IPA/IPS/IA)</b>	<b>4</b>	<b>145</b>	<b>2013/2014</b>
<b>XII (IPA/IPS)</b>	<b>4</b>	<b>127</b>	<b>2013/2014</b>
<b>Jumlah Total</b>	<b>12</b>	<b>441</b>	<b>-</b>
<b>Jumlah Siswa T.P 2014/2015</b>			
<b>X</b>	<b>5</b>	<b>156</b>	<b>2014/2015</b>
<b>XI (IPA/IPS/IA)</b>	<b>5</b>	<b>173</b>	<b>2014/2015</b>
<b>XII (IPA/IPS/IA)</b>	<b>4</b>	<b>143</b>	<b>2014/2015</b>
<b>Jumlah Total</b>	<b>14</b>	<b>472</b>	<b>-</b>
<b>Jumlah Siswa T.P 2015/2016</b>			
<b>X</b>	<b>7</b>	<b>256</b>	<b>2015/2016</b>
<b>XI (IPA/IPS/IA)</b>	<b>5</b>	<b>157</b>	<b>2015/2016</b>
<b>XII (IPA/IPS)</b>	<b>5</b>	<b>171</b>	<b>2015/2016</b>
<b>Jumlah Total</b>	<b>17</b>	<b>584</b>	<b>-</b>
<b>Jumlah Siswa T.P 2016/2017</b>			
<b>X (IPA/IPS/IA)</b>	<b>7</b>	<b>279</b>	<b>2016/2017</b>
<b>XI (IPA/IPS/IA)</b>	<b>7</b>	<b>256</b>	<b>2016/2017</b>
<b>XII (IPA/IPS)</b>	<b>5</b>	<b>158</b>	<b>2016/2017</b>
<b>Jumlah Total</b>	<b>19</b>	<b>693</b>	<b>-</b>

Sumber Data : Guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

Tabel : Keadaan Siswa/I Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan

Apabila dilihat dari grafik siswa berdasarkan penelitian yang dilakukan, diketahui jumlah siswa setiap tahun mengalami peningkatan, sebab masyarakat memiliki minat yang tinggi terhadap madrasah tersebut. Ini dapat dilihat dari penerimaan siswa baru pada tahun ajaran 2016/2017.

## **B. Temuan Khusus Penelitian**

Temuan khusus penelitian ini diarahkan pada upaya mengungkapkan hasil temuan penelitian di lapangan yang berpedoman pada tiga masalah penelitian yaitu:

1. Kepemimpinan kepala madrasah di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan
2. Kompetensi keprofesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan
3. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan

### **1. Hasil Temuan Khusus Penelitian**

#### **1.1 Kepemimpinan kepala madrasah di MAN 4 Medan Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan**

Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang begitu besar. Secara organisator kepala madrasah bukanlah satu-satunya pengambil keputusan di madrasah tersebut. Akan tetapi kepala madrasah masih harus berkoordinasi kepala pihak yayasan untuk kemudian ditindak lanjuti dalam musyawarah.

Kepala madrasah juga harus bekerja efektif dalam memaksimalkan segala potensi yang dimiliki oleh Madrasah Aliyah Negeri 4 Medan. Kepala madrasah harus mampu menjadi pembuat rencana sebagian dari fungsi manajer. Dalam membuat rencana kerja, kepala madrasah tidak sendiri, dibantu oleh mitra kerjanya di lingkungan MAN 4 Medan. Untuk memudahkan kerjanya dalam membuat rencana, kepala madrasah membuat khusus dalam menjalankan

tugasnya secara tertulis agar mudah dilihat dalam daftar kegiatan kepala madrasah yaitu:

1. Membuat program kerja kepala madrasah. Program kerja yang dibuat berupa program kerja jangka panjang, program kerja jangka menengah, dan program kerja jangka pendek.
2. Membuat daftar kegiatan kepala MAN 4 Medan. Daftar kegiatan ini adalah daftar kegiatan kepala madrasah mulai dari daftar kegiatan harian, bulanan, dan tahunan.
3. Menentukan tujuan dan sasaran yang akan dicapai ke depan. Tujuan yang dibuat harus disesuaikan dengan sumber daya yang ada. Tujuan ini dibuat agar semua *stakeholder* fokus dan meminimalisir penyimpangan.

Dalam menjalankan tugasnya kepala madrasah harus bekerja sama dengan staf-staf di dalam lingkungan madrasah. Hasil wawancara dengan kepala madrasah Nurkholidah, M.Pd.I pada tanggal 24 Mei 2018 pukul 10:20 WIB, berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengevaluasi yang dilakukan terhadap pelaksanaan kegiatan guru, pada satu kesempatan diperoleh sebagai berikut:

“Hal yang dilakukan kepala madrasah dalam pengawasan adalah memonitoring keaktifannya mengajar melalui absensi dan memonitoring juga guru seminggu sekali dengan hasil yang didapat dalam pelatihan-pelatihan yang pernah diadakan, salah satunya keberhasilan guru dalam mendidik anak-anak untuk dapat menguasai pelajaran”.<sup>42</sup>

Temuan dari hasil wawancara di atas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam mengevaluasi yang dilakukan terhadap pelaksanaan kegiatan guru yaitu dengan memonitoring keaktifan mengajar guru dan

---

<sup>42</sup> Wawancara dengan Kepala MAN 4 Medan, Tanggal 24 Mei 2018. Pukul 10:20 WIB.

memonitoring guru seminggu sekali dalam pelatihan-pelatihan yang pernah diadakan.

Lanjut wawancara dengan kepala madrasah Nurkholidah, M.Pd.I tentang proses perencanaan yang Ibu lakukan dalam kegiatan meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, sebagai berikut:

“Beliau mengatakan lebih ditingkatkan pembelajaran di MAN 4 Medan dengan cara membuat program kerja per triwulan, per semester dan per tahun serta harus membuat kurikulum sebelum masuk tahun ajaran baru”.<sup>43</sup>

Temuan dari hasil wawancara di atas, bahwa perencanaan yang dilakukan kepala madrasah dalam kegiatan meningkatkan kompetensi profesionalisme guru yaitu dengan cara membuat program kerja per triwulan, per semester dan per tahun serta harus membuat kurikulum sebelum masuk tahun ajaran baru.

a. Fungsi sebagai Manajer

Fungsi sebagai manajer terdiri dari empat. *Pertama*, fungsi perencanaan. Sebagai seorang perencana seorang pimpinan harus memiliki visi yang jelas. Daryanto menyatakan bahwa sebuah visi adalah pernyataan yang secara relatif mendeskripsikan aspirasi atau arahan untuk masa depan organisasi. Agar visi sesuai dengan tujuan organisasi dimasa mendatang, para pemimpin harus menyusun dan menafsirkan tujuan-tujuan bagi individu dan unit-unit kerja.

*Kedua*, fungsi pengorganisasian. Tindakan manajemen para pemimpin organisasi dalam mengendalikan organisasi meliputi: (a) mengelola harta milik atau aset organisasi; (b) mengendalikan kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi; (c) menumbuhkembangkan serta mengendalikan situasi maupun kondisi kondusif yang berkenaan dengan keberadaan hubungan dalam organisasi.

---

<sup>43</sup> *Ibid*



*Ketiga*, fungsi pelaksanaan. Untuk melaksanakan kepemimpinan yang efektif diperlukan pengetahuan yang luas, seni dan juga keahlian. Dalam proses pelaksanaan, seorang pemimpin berperan untuk membangkitkan semangat kerja, khususnya para guru baik dengan *reward* atau *punishment*; atau pelatihan baik didalam lingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah.

*Keempat*, fungsi sebagai pengendalian. Ruang lingkup peran pengendalian organisasi yang melekat pada pemimpin meliputi pengendalian pada perumusan pendefinisian masalah dan pemecahannya, pengendalian pendelegasian wewenang, pengendalian uraian kerja dan manajemen konflik.

Sejalan dengan hasil wawancara Ibu Nurkholidah, M.Pd.I selaku kepala madrasah, disini Ibu Sri Astuti, S.Pd selaku guru Bahasa Indonesia pada tanggal 23 Mei 2018 pukul 14:00 WIB, berkaitan dengan tindakan kepala madrasah dalam mengembangkan kompetensi profesionalisme guru dan diperoleh tanggapannya sebagai berikut:

“Biasanya kepala madrasah mengirim guru untuk mengikuti pelatihan apabila ada undangan pelatihan yang diadakan dari dinas ataupun pihak yang lainnya. Disamping itu juga, madrasah juga mengadakan *peer teaching*. Biasanya ini dilakukan ketika memasuki tahun ajaran baru, dan diacara ini setiap guru bergilir untuk membawakan materi pelajaran yang diampunya, selain itu juga untuk mengembangkan profesionalisme guru, kepala sekolah mengurus guru-guru untuk sertifikasi. Karena salah satu untuk mengembangkan sikap profesional adalah dengan sertifikasi”.<sup>44</sup>

Temuan wawancara di atas. Dengan mengetahui kekurangan guru dalam khazanah keilmuan, maka kepala madrasah dalam membuat suatu pelatihan yang dibutuhkan oleh guru seperti *peer teaching*. Dan pengiriman guru untuk mengikuti pelatihan yang tujuannya dari semua itu adalah untuk meningkatkan

---

<sup>44</sup> Wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia MAN 4 Medan pada tanggal 23 Mei 2018. Pukul 14:00 WIB.

mutu guru dalam kegiatan belajar mengajar. Ini merupakan upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk menghadapi kendala guru. Dapat dikatakan *peer teaching* ini teknik supervisi yang dilakukan secara kelompok.

Lanjut wawancara dengan kepala madrasah Ibu Nurkholidah, M.Pd.I tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam sistem pengorganisasian dalam meningkatkan kinerja guru, berikut paparannya adalah:

“Untuk pengorganisasian yang diperlukan dalam peningkatan kinerja guru, salah satunya mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan dari dinas, dan sebagai pimpinan Saya senantiasa menunjukkan komitmen yang tinggi dan fokus dalam mengembangkan kurikulum dalam kegiatan proses belajar mengajar”.<sup>45</sup>

Temuan dari hasil wawancara di atas, dapat dilihat bahwa dalam meningkatkan kinerja guru kepala madrasah senantiasa menunjukkan komitmen yang tinggi dan fokus dalam pengembangan kurikulum proses belajar mengajar.

Sejalan dengan hasil wawancara Ibu Nurkholidah, M.Pd.I selaku kepala madrasah, disini Ibu Sri Astuti, S.Pd selaku guru Bahasa Indonesia, berkaitan dengan tindakan kepala madrasah dalam menghadapi krisis dalam meningkatkan profesionalisme guru, yaitu:

“kepala MAN 4 Medan memberikan arahan kepada guru-guru dalam mengajar yang pro aktif terhadap siswa, dan mengikutsertakan guru dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan kompetensi keguruannya, seperti ikut serta dalam MGMP, pelatihan-pelatihan, studi banding, bersosialisasi atau saling sering dan memberikan peluang bagi setiap guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dan memotivasi guru untuk selalu mengembangkan wawasannya melalui berbagai media yang tersedia seperti perpustakaan dan lain-lain”.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Wawancara dengan Kepala MAN 4 Medan, Tanggal 24 mei 2018. Pukul 10:20 WIB.

<sup>46</sup> Wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia MAN 4 Medan pada tanggal 23 Mei 2018. Pukul 14:00 WIB.

Temuan dari hasil wawancara di atas, bahwasannya tindakan yang dilakukan kepala madrasah dalam menghadapi krisis dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu memberikan arahan kepada para guru untuk mengajar pro aktif, mengikutsertakan guru dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan keguruannya seperti MGMP, mengikuti pelatihan-pelatihan, saling sering dan memotivasi guru untuk lebih mengembangkan wawasannya.

b. Fungsi sebagai Edukator (Pendidik)

Bertugas melaksanakan pembinaan anak dan proses belajar serta bermain secara efektif dan efisien, terutama bila ada guru yang berhalangan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai educator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai berikut: *Pertama*, mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, *Kedua*, kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat belajar, *Ketiga*, menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah.

c. Fungsi sebagai Administrator

Archibald B. Shaw menyatakan bahwa administrasi pendidikan adalah proses mempertumbuhkan aktivitas yang bersifat khusus melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pembinaan, baik mengenai sumber daya nonmanusia, agar membina madrasah lebih mampu menciptakan situasi belajar mengajar sesuai dengan tujuan madrasah. Maka administrator madrasah berarti adalah orang yang memimpin pelaksanaan administrasi madrasah.

Kepala madrasah bertugas menyelenggarakan administrasi sekolah atau madrasah. Selanjutnya, Daryanto menyatakan bahwa fungsi kepala madrasah

sebagai administrator khususnya berkenaan dengan pengelolaan keuangan. Salah satu faktor yang harus diprioritaskan di madrasah yaitu sumber daya manusia, guru. Untuk tercapainya peningkatan kompetensi guru tentu tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar madrasah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu, kepala sekolah seyoginya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

d. Fungsi sebagai Supervisor

Bertugas menyelenggarakan kegiatan supervisi dan pengawasan. Salah satunya yaitu dalam mensupervisi guru pada saat melaksanakan proses mengajar. Kepala madrasah sebagai supervisor dapat melakukan kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan, dan ketertiban siswa dalam proses pembelajaran.

Dari hasil survei ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Tingkat penguasaan kompetensi guru yang disupervisi selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan, dan tindak lanjut tentunya sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Syarifuddin, S.Pd.I, MA pada tanggal 26 april 2018 pukul 11:45 WIB, berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam proses pelaksanaan dan perencanaan yang dibuat untuk meningkatkan profesionalisme guru, berikut paparannya yaitu:

“Orang-orang yang dilibatkan dalam menyusun perencanaan yaitu perlunya melibatkan semua pihak yang mempunyai kepentingan di lembaga pendidikan MAN 4 Medan terdiri dari pengurus yayasan, guru-guru, orang tua siswa maupun staf-staf yang lainnya tujuannya untuk lebih memperkaya ide”.<sup>47</sup>

Dari hasil wawancara dengan Bapak Syarifuddin, S.Pd.I, MA dalam menyusun perencanaan kepala madrasah sebagai pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran tidak bekerja sendiri. Kepala madrasah melibatkan semua stakeholders yang ada di lingkungan MAN 4 Medan. Stakeholders yang dimaksud adalah pengurus yayasan MAN 4 Medan sebagai penanggung jawab, guru-guru di lingkungan MAN 4 Medan, staf, karyawan dan orang tua siswa. Hal ini dilakukan sebagai bentuk kerjasama dan saling mengingatkan antara pihak pengelola madrasah dan masyarakat.

## **1.2 Kompetensi Profesionalisme Guru di MAN 4 Medan**

Kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang kompeten (berkemampuan). Karena itu, kompetensi profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi. Dengan kata lain kompetensi adalah penguasaan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang.

Dalam melaksanakan tugas keguruan terutama dalam pembelajaran, guru harus kreatif, profesional, dan menyenangkan dengan memposisikan diri sebagai berikut:

- 1) Orang tua yang penuh kasih sayang pada peserta didiknya
- 2) Teman, tempat mengadu, dan mengutarakan perasaan bagi para peserta didik

---

<sup>47</sup> Wawancara dengan Guru Fiqih pada tanggal 26 april 2018 pukul 11:45 WIB.

- 3) Fasilitator yang selalu siap memberikan kemudahan, dan melayani peserta didik sesuai minat, kemampuan dan bakatnya
- 4) Memberikan sumbangan pemikiran kepada orang tua untuk dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi anak dan memberikan saran pemecahannya.
- 5) Memupuk rasa percaya diri, berani dan bertanggungjawab
- 6) Membiasakan peserta didik untuk saling berhubungan (bersilaturahmi) dengan orang lain secara wajar
- 7) Mengembangkan proses sosialisasi yang wajar antara peserta didik, orang lain dan lingkungannya
- 8) Mengembangkan kreativitas peserta didik

Dari hasil wawancara dengan Ibu Sri Astuti, S.Pd berkaitan dengan mengembangkan keterampilan dan kemampuan untuk menjadi guru yang profesional, diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Mengikuti pelatihan-pelatihan yang dibuat oleh dinas dan mengikuti kegiatan-kegiatan yang pernah dibuat oleh kepala madrasah, dan terkhususnya Saya pribadi melanjutkan pendidikan S2”.<sup>48</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan menjadi guru yang profesional di sini Ibu Sri Astuti mengikuti pelatihan, kegiatan dan melanjutkan jenjang pendidikan S2.

Hasil wawancara dengan salah seorang siswa/i mengenai cara guru ketika mengajar pada tanggal 25 april 2018 pukul 10:15 WIB, adalah sebagai berikut:

---

<sup>48</sup> Wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia MAN 4 Medan pada tanggal 23 Mei 2018. Pukul 14:00 WIB.

“Ada salah seorang guru, kalau masuk kelas sering sekali memberikan catatan-catatan saja, dan ada juga yang memberikan tontotan video yang menyangkut pelajaran tetapi gurunya keluar dari kelas tidak mendampingi kami. Dan ada juga guru yang datang terlambat tetapi cuman sedikit saja”.<sup>49</sup>

Lanjut wawancara dengan salah seorang siswa/i mengenai proses pengajaran guru di MAN 4 Medan, adalah sebagai berikut:

“Biasanya guru disini mengajar memakai infokus, menjelaskan pelajaran yang ingin dipelajari, mengerjakan soal dan tugas rumah”.<sup>50</sup>

Lanjut wawancara dengan Ibu Hamidah Hafni S.Pd selaku WKM III sekaligus sebagai guru pada tanggal 26 april 2018 pukul 11:45 WIB, mengenai dengan pelatihan-pelatihan yang menyangkut dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, yaitu:

“Dari guru-guru yang mengajar di MAN 4 Medan, sudah baik tetapi ada salah seorang guru yang bisa dikatakan belum bisa dikatakan profesional. Karena salah seorang guru yang terkadang datang terlambat pada saat jam pelajaran ingin di mulai. Tetapi hanya sedikit saja”.<sup>51</sup>

Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum memiliki salah satu kompetensi yang menyangkut ciri dari seorang guru yang profesional.

Sejalan dengan ini, dari hasil wawancara dengan Ibu Sri Astuti, S.Pd berkaitan dengan untuk menjadi guru yang profesional, yaitu

“Kalau kita berpedoman ke Islam kita hanya bisa memberikan masukan, baik itu berupa keilmuan, maupun contoh-contoh kehidupan sehari-hari, dalam artinya kita tunjukkan kerja kita bersama, menjaga amanah yang telah dititipkan

---

<sup>49</sup> Wawancara dengan Siswa/i MAN 4 Medan pada tanggal 25 april 2018. Pukul 10:15 WIB.

<sup>50</sup> Ibid

<sup>51</sup> wawancara dengan WKM III sekaligus sebagai Guru pada tanggal 26 april 2018 pukul 11:45 WIB.

kepada kita dan itu harus kita laksanakan dengan sebaik mungkin. Dan Saya pribadi harus menjadi guru yang disiplin”.<sup>52</sup>

Temuan ini menunjukkan bahwa menjadi guru yang profesional harus menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin dan disiplin.

Hasil wawancara dengan Kepala MAN 4 Medan Ibu Nurkholidah, M.Pd.I berkaitan tentang meningkatkan profesionalisme guru di MAN 4 Medan, adalah sebagai berikut:

“Untuk meningkatkan profesionalisme guru yang perlu dilakukan salah satunya adalah memotivasi guru bahwasannya pendidikan agama itu perlu ditanamkan sejak dini dengan kata lain, mereka harus bekerja secara ikhlas dalam mendidik dan mengajar siswa-siswi di MAN 4 Medan ini. Kemudian mengarahkan mereka mengajar pro aktif. Jika salah satu guru di MAN 4 Medan ini mereka tidak melaksanakan tugasnya dengan baik mereka di kenakan sanksi berupa pemotongan gaji dan tunjangan raya”.<sup>53</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka untuk menjadi guru yang profesional kepala madrasah memberikan motivasi dan bekerja secara ikhlas dalam mendidik dan mengajar siswa-siswi di MAN 4 Medan.

### **1.3 Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di MAN 4 Medan**

Sebagai pemimpin, kepala madrasah berusaha mempengaruhi para staf, guru-guru dan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai bidang kerja. Dengan otoritas, keteladanan, pembagian kerja, dan keterampilan komunikasi interpersonal kepala sekolah mendorongnya berjalan aktivitas pengajaran, pembinaan siswa, ketatausahaan, keuangan dan hubungan dengan masyarakat yang terkait dengan pencapaian tujuan sekolah.

---

<sup>52</sup> Wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia MAN 4 Medan pada tanggal 23 Mei 2018. Pukul 14:00 WIB.

<sup>53</sup> Wawancara dengan Kepala MAN 4 Medan, Tanggal 24 mei 2018. Pukul 10:20 WIB.



Dari hasil wawancara dengan wawancara dengan Kepala MAN 4 Medan Ibu Nurkholidah, M.Pd.I berkaitan tentang perencanaan yang Ibu lakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 4 Medan, adalah sebagai berikut:

“Proses perencanaannya yaitu menyesuaikan dengan rencana awal yang telah ditentukan oleh MAN 4 Medan kemudian dalam pelaksanaan mengajar guru melakukan pencapaian tujuan berawal dari perencanaan di atas yaitu dalam rangka pertriwulan, persemester dan pertahun”.<sup>54</sup>

Dalam menyusun perencanaan kepala madrasah sebagai pemimpin untuk meningkatkan rofesionalisme guru harus menyesuaikan rencana awal yang telah dibuat agar pelaksanaan mengajar guru dapat tercapai dengan baik.

Lanjut wawancara dengan kepala madrasah menjelaskan tentang evaluasi kinerja guru di MAN 4 Medan, diperoleh sebagai berikut:

“Dari evaluasi yang saya lakukan, biasanya saya selalu melakukan pengawasan dari RPP para guru yang mengajar, kunjungan kelas memberikan latihan-latihan kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru dan saya juga membuat buku tersendiri untuk melakukan penilaian para guru”.

Temuan hasil wawancara dengan kepala madrasah di atas, bahwa kepala madrasah melakukan tinjauan langsung ke kelas untuk melihat guru mengajar, melihat RPP guru, membuat latihan-latihan dan membuat penilaian tersendiri untuk melihat kinerja guru di MAN 4 Medan.

Hasil wawancara dengan Ibu Hamidah Hafni S.Pd selaku WKM III sekaligus sebagai guru, berkaitan tentang pengawasan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 4 Medan, yaitu:

“Kepala madrasah selalu mengawasi kinerja kami para guru maupun staf yang ada di MAN 4 Medan ini. Kami pihak guru dan tenaga administrasi diberikan tugas untuk membuat catatan buku kelas. Catatan buku kelas ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan pengelolaan kelas dan

---

<sup>54</sup> *Ibid*

perkembangan peserta didik dalam menguasai pelajaran. Selain itu kami diwajibkan untuk membuat laporan minimal sekali dalam sebulan. Laporan yang dibuat berisikan perkembangan pembelajaran peserta didik. Kemudian kami juga diwajibkan membuat RPP dan mengisi absensi guru setiap masuk kerja”.<sup>55</sup>

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pengawasan, objek terpenting yang menjadi pengawas kepala madrasah meliputi kegiatan proses belajar, kinerja guru, staf, karyawan dan perkembangan peserta didik. Dalam mengawasi kegiatan proses belajar mengajar kepala madrasah mewajibkan para guru membuat catatan buku kelas yang dilaporkan minimal sebulan sekali. Selain itu, kehadiran guru juga menjadi prioritas pengawasan kepala madrasah. Ini dilakukan untuk lebih mudah melaksanakan evaluasi dalam rapat internal guru dan kepala madrasah dan sebagai upaya meningkatkan pembelajaran peserta didik di MAN 4 Medan.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Syarifuddin, S.Pd.I, MA selaku guru fiqih, berkaitan tentang tugas guru untuk menjadi guru yang profesional, yaitu:

“Sebagai guru kelas, tugas saya harus menyusun RPP, menyusun silabus, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran, menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran kelas, menganalisis hasil penilaian pembelajaran melaksanakan pembelajaran dengan baik dan membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler”.<sup>56</sup>

Dari hasil wawancara dengan Kepala MAN 4 Medan Ibu Nurkholidah, M.Pd.I berkaitan dengan supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru dalam menjalankan tugas keguruannya, diperoleh keterangannya yaitu:

“Tugas guru yang kita lihat di MAN 4 Medan ini ada yang profesional dan ada juga yang belum dikatakan profesional. Seperti larangan-larangan dalam hubungannya dengan kebebasan pribadi yang dikemukakan oleh beberapa orang

---

<sup>55</sup> wawancara dengan WKM III sekaligus sebagai Guru pada tanggal 26 april 2018 pukul 11:45 WIB.

<sup>56</sup> Wawancara dengan Guru Fiqih pada tanggal 26 april 2018 pukul 11:45 WIB.

untuk menggambarkan profesi keguruan seharusnya kita tetap pada konteks yang mana dalam artinya seharusnya seorang guru dapat membedakan larangan untuk pribadi atau larangan untuk madrasah. Jadi kalau di MAN 4 Medan berharap letak profesionalnya disitu. Yaitu pada kompetensi kepribadian yang dimiliki guru. Mereka dapat membedakan mana larangan pribadi dan mana larangan untuk madrasah. Intinya seorang guru harus mampu menempatkan diri pada posisinya, kapan dia bertindak sebagai guru, kapan dia bertindak sebagai masyarakat dan kapan dia bertindak sebagai seorang sahabat. Namun di MAN 4 Medan ini belum terlihat sepenuhnya muncul. Mudah-mudahan guru-guru disini akan senantiasa terus menjadikan contoh layaknya seorang guru yang dicontoh dan ditiru”.<sup>57</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwasanya menjalankan tugas untuk menjadi guru yang profesional harus bisa memposisikan dirinya sebagai seorang guru, mana urusan pribadi dan urusan di madrasah sebagai guru. Dan menjadi seorang guru harus mampu memberikan contoh yang baik kepada peserta didik untuk di contoh dan ditiru oleh peserta didik.

Lanjut wawancara dengan Ibu Sri Astuti, S.Pd selaku guru Bahasa Indonesia, berkaitan dengan apabila kepala madrasah menemukan kesalahan-kesalahan dari guru dengan cara memberikan teguran langsung kepada guru. Teguran yang diberikan kepala madrasah berupa peringatan untuk tidak mengulangi kesalahan lagi. Berikut paparan dari Ibu Sri Astuti, S.Pd yaitu:

“Apabila kami pihak tenaga pendidik melakukan kesalahan, kami sering mendapat teguran untuk berubah menjadi lebih baik. Bukan hanya itu, kepala madrasah sering memberikan masukan, saran untuk secara bersama-sama berusaha meningkatkan kinerja masing-masing sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Kalau masalah sanksi berat, kami tidak pernah terima. Sebab pekerjaan kita hanya sebatas pengabdian, dan kepala madrasah hanya mengembalikan kepada guru sebagai tanggung jawab moral semata”.<sup>58</sup>

Dari hasil wawancara di atas, bahwasannya sebagai pemimpin bagi madrasah dan guru di MAN 4 Medan, kepala madrasah sangat terbuka. Bahkan

---

<sup>57</sup> Wawancara dengan Kepala MAN 4 Medan, Tanggal 24 Mei 2018. Pukul 10:20 WIB.

<sup>58</sup> Wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia MAN 4 Medan pada tanggal 23 Mei 2018. Pukul 14:00 WIB.

kepala madrasah tidak pernah memberikan sanksi berat seperti pemecatan. Kepala madrasah hanya memberikan teguran atau peringatan. Kepala madrasah juga sangat terbuka kepada bawahannya untuk saling mengawasi dengan cara memberikan kritikan, saran dan masukan. Disamping itu, pihak pengelola madrasah dan *stakeholder* banyak mengadopsi kegiatan-kegiatan positif di luar MAN 4 Medan untuk diterapkan di madrasah sebagai strategi meningkatkan kompetensi guru dan kualitas belajar mengajar.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untuk mengungkapkan hasil temuan penelitian yang berpedoman kepada fokus penelitian ini. Berdasarkan pada paparan penelitian di atas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di MAN 4 Medan.

#### **1. Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN 4 Medan**

Kepala madrasah selaku pemimpin merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan MAN 4 Medan. Sebagai pemimpin kepala madrasah tanggung jawab kepala madrasah tidak hanya terbatas pada tugas internal madrasah saja tetapi juga tugas diluar madrasah yaitu berhubungan dan berinteraksi dengan masyarakat dan pihak orang tua murid.

Salah satu kegiatan yang dilakukan kepala madrasah yaitu evaluasi kerja guru, yaitu melakukan kunjungan kelas, kepala madrasah melihat sendiri secara langsung proses belajar mengajar guru di dalam kelas dan kepala juga memeriksa RPP, Prota, Prosem dan Silabus. Tujuannya untuk mengetahui metode pembelajaran, standar kompetensi, dan kompetensi dasar yang hendak dicapai guru

dalam setiap pembelajaran yang dilaksanakan. Pada dasarnya RPP adalah pegangan guru ketika ia mengajar, dan seharusnya RPP itu bukan hanya sekedar formalitas, namun memang benar-benar pedoman persiapan ketika mengajar.

Dalam hal ini, kepemimpinan kepala madrasah selalu mengevaluasi para guru-guru untuk membuat RPP sebelum masuk ajaran baru dan membuat program kerja pertriwulan, persemester dan pertahun. Selain itu kepala MAN memberikan latihan-latihan kepada para guru, staf maupun karyawan dan para guru juga mengikuti pelatihan-pelatihan yang menunjang untuk kinerja mereka untuk menjadi guru yang profesional.

Penelitian yang dapat menjadi masukan bagi peneliti yaitu penelitian yang dilakukan oleh Choirul Anwar (2009) yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Studi tentang Peningkatan Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Al-Wathoniyyah Semarang”. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor penting bagi keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional khususnya pembelajaran. Kepemimpinan efektif akan mampu memberi kontribusi bagi peningkatan profesionalitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Profesionalitas guru meliputi keahlian, keterampilan dan komitmen guru. Disinilah peran penting kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan profesionalitas guru.

Tujuan penelitian ini mengungkapkan kepemimpinan kepala madrasah serta faktor pendukung dan penghambatnya dalam meningkatkan profesionalitas guru MA Al-Wathoniyyah Semarang. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan ilmu kependidikan dan kepemimpinan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi, teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Analisa ini

didasarkan pada teori E. Mulyasa mengenai peran dan tugas kepala madrasah, yaitu *educator, manajer, administrator, inovator, motivator, supervisor*, dan *leader*. Dari teori E. Mulyasa kemudian dielaborasi dengan teori Uzer Usman tentang profesionalitas guru meliputi keahlian, keterampilan dan komitmen guru.

Dari data dan analisis selama penelitian dihasilkan kesimpulan: 1) kepemimpinan yang dikembangkan di MA Al-Wathoniyyah Semarang adalah kepemimpinan yang humanistik dengan gaya karismatik. Kepemimpinan humanistik ini didasarkan pada pola interaksi antara atasan dengan bawahan yang tidak *saklek* dan men-*judgement* apabila melakukan kesalahan. Hanya saja kepala madrasah kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada pihak-pihak yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Selain itu, kepala madrasah mempunyai karisma dalam memimpin, namun lemah dalam penataan aktivitas yang butuh dukungan administratif. Gaya karismatik ini tidak terlepas dari akar historis MA Al-Wathoniyyah yang didasarkan pada keinginan memadukan budaya formal dan budaya pesantren. Budaya pesantren inilah yang kemudian dominan di MA Al-Wathoniyyah sehingga budaya profesionalitas kurang mendapat tempat; 2) Faktor pendukung kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MA Al-Wathoniyyah antara lain: keberadaan yayasan yang memberikan dukungan, dedikasi dan loyalitas guru yang tinggi serta struktur guru yang jelas. faktor penghambat dalam upaya peningkatan profesionalitas guru adalah ketidaktegasaan dalam punishment dan reward, belum terpenuhi standar sarana dan prasarana yang memadai serta kurangnya pembiayaan pendidikan yang mengalokasikan peningkatan mutu pendidikan serta profesionalitas guru.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> [jurnal.stainkediri.ac.id/index.php/edudeena/article/download/449/285](http://jurnal.stainkediri.ac.id/index.php/edudeena/article/download/449/285)

## **2. Kompetensi Profesionalisme Guru di MAN 4 Medan**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang di MAN 4 Medan ada yang profesional dan ada yang belum profesional. Sebab acuan dari sikap profesional adalah empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi, kepribadian dan kompetensi profesional. Dan serifikasi sebagai syarat menjadi guru yang profesional.

Letak ketidakprofesionalan kinerja guru adalah pada kompetensi kepribadiannya. Sebab seorang guru tidak mampu menempatkan diri kapan dia harus menjadi guru, kapan menjadi seorang sahabat dan kapan menjadi seorang orang tua. Tidak mengindahkan larangan atau aturan-aturan yang telah dibuat. Kapan larangan itu untuk dirinya dan kapan larangan itu untuk madrasah. Seharusnya seorang guru itu mengetahui batasan-batasan larangan untuk dirinya sendiri ataupun untuk madrasah. Seorang guru seharusnya memiliki sifat yang berkelakuan baik, bertanggung jawab, berjiwa nasional adil, percaya dan menyayangi murid-muridnya, sabar dan rela berkorban, pengembira dan bersikap baik kepada masyarakat.

Untuk menghadapi berbagai pihak dengan berbagai sifat dan karakter yang berbeda, maka kepala madrasah perlu memiliki kesadaran tentang adanya perbedaan-perbedaan yang terjadi didalam kelompok yang dihadapi. Mereka harus mengetahui dan mengenal dengan baik orang-orang yang dihadapi. Kepala madrasah harus mampu menjadi mediator antara madrasah dengan masyarakat, dengan menyediakan waktu untuk semua pihak agar bisa berdialog dan membuat kesepakatan dan konsensus yang merefleksikan harapan-harapan masyarakat dan kepala madrasah maupun pihak madrasah terhadap madrasah itu sendiri.

Penelitian sebelumnya yang dapat menjadi masukan bagi peneliti antara lain penelitian yang dilakukan oleh Yusnidar (2014) yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh”. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada man model banda aceh. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen guru, semangat kerja dan hambatan yang dialami kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja Guru pada MAN Model Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Subyek penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru pada MAN Model Banda Aceh. Analisis data dilakukan secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen kerja melalui pemberdayaan guru binaan sesuai bidangnya, evaluasi supervisi kelas dan pembinaan rutin internal madrasah, dan memberikan reward kepada guru berprestasi; (2) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja melalui pembinaan profesional kerja, mengevaluasi program belajar guru, kesepakatan kerja melalui kedisiplinan waktu, serta kerjasama internal dengan kepala madrasah dan guru binaan; (3) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru melalui penerapan disiplin diri kepala madrasah sendiri sehingga dengan menerapkan disiplin diharapkan para guru akan mengikuti sebagaimana disiplin yang diterapkan kepala madrasah dengan penuh kesadaran diri dan tanpa adanya paksaan; (4) Hambatan yang dialami kepala madrasah dalam meningkatkan



kinerja guru adanya keterbatasan waktu dalam melaksanakan supervisi kelas, pembinaan profesional guru dan evaluasi PBM guru, serta alokasi dana yang terbatas pada MAN Model Banda Aceh.<sup>60</sup>

### **3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di MAN 4 Medan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa menjadi kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru diperlukan seorang kepala madrasah yang profesional. Satu hal yang perlu disadari bahwa menjadi kepala madrasah yang profesional merupakan satu hal yang tidak mudah. Banyak hal yang harus dipahami, dipelajari, maupun dikuasai, untuk itu diperlukan keahlian kepemimpinan.

Dalam hal ini keberhasilan kepala madrasah dalam memimpin madrasah tampak dari apa yang dikerjakannya. Hal ini penting untuk dikedepankan karena apa yang dikerjakan kepala madrasah melalui kebijaksanaan yang telah ditetapkan akan dipengaruhi kondisi fisik dan psikis guru dan karyawan lainnya. Guru akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab apabila ia merasa puas terhadap kepemimpinan kepala madrasah. Oleh karena itu, efektifitas kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan sikap guru yang profesional akan berjalan dengan baik.

yang dilakukan oleh Achmad Annam Amrulloh (2016) dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat”. Penelitian tersebut untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan

---

<sup>60</sup> <http://dx.doi.org/10.22373/jid.v14i2.506>

Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat. Profesionalisme guru perlu untuk ditingkatkan agar tercapai suatu tujuan madrasah yang tidak terlepas dari peran para guru yang profesional. Berkaitan dengan itu, kepala madrasah sebagai pimpinan lembaga merupakan orang yang strategis untuk melakukan upaya peningkatan profesionalisme guru dengan kekuatan kepemimpinannya. Kepala MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui program peningkatan profesionalisme guru dengan kekuatan kepemimpinannya. Oleh karena itu, skripsi ini berusaha untuk meneliti tentang bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat.

Tujuan dari penelitian yang dilakukan peneliti ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dan penelitian ini digolongkan penelitian deskriptif kualitatif. Maksudnya, Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status gejala yang ada yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode observasi untuk bagaimana kepala madrasah melakukan upaya meningkatkan profesionalisme guru di MI Darul Hikmah. Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dokumentasi MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat. Metode wawancara digunakan untuk mencari data tentang bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat.

Subyek dalam penelitian ini adalah kepala Madrasah dan Guru, MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto. Sedangkan objek penelitiannya adalah Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat. Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan dapat peneliti simpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Darul Hikmah Bantarsoka Purwokerto Barat dilakukan dengan cara menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, melakukan upaya-upaya peningkatan profesionalisme guru, menggunakan pendekatan partisipatif yang diimplementasikan, dan membuat kebijakan untuk meningkatkan profesionalisme guru.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup><http://isearch.avg.com/search?q=jurnal+kompentensi+profesionalisme+guru&sap=ku&lang=us&mid=>

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian, maka secara umum dapat disimpulkan :

- 1) Kepemimpinan yang dikembangkan kepala madrasah sebagai pemimpin di MAN 4 Medan adalah kepemimpinan yang humanistik dengan gaya karismatik. Kepemimpinan humanistik ini didasarkan pada pola interaksi antara atasan dengan bawahan yang tidak *judgement* apabila melakukan kesalahan. Hanya saja kepala madrasah kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada pihak-pihak yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Selain itu, kepala madrasah mempunyai karisma dalam memimpin, gaya karisma ini membuat anggota yang dipimpin mengikuti inovasi-inovasi yang dilakukannya di madrasah. Selain itu, MAN 4 tidak terlepas dari keinginan untuk mengedepankan budaya formal dan budaya pesantren. Akan tetapi, budaya pesantren inilah yang akan mendominasi budaya di MAN 4 Medan.
- 2) Kompetensi profesionalisme guru di MAN 4 Medan yaitu ada yang profesional dan ada yang belum profesional. Sebab acuan dari sikap profesional adalah empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi, kepribadian dan kompetensi profesional. Dan sertifikasi sebagai syarat menjadi guru yang profesional. Letak ketidakprofesionalan kinerja guru adalah pada kompetensi kepribadiannya. Sebab seorang guru tidak mampu menempatkan diri kapan dia harus

menjadi guru, kapan menjadi seorang sahabat dan kapan menjadi seorang orang tua. Tidak mengindahkan larangan atau aturan-aturan yang telah dibuat. Kapan larangan itu untuk dirinya dan kapan larangan itu untuk madrasah. Seharusnya seorang guru itu mengetahui batasan-batasan larangan untuk dirinya sendiri ataupun untuk madrasah. Seorang guru seharusnya memiliki sifat yang berkelakuan baik, bertanggung jawab, berjiwa nasional adil, percaya dan menyayangi murid-muridnya, sabar dan rela berkorban, pengembira dan bersikap baik kepada masyarakat.

- 3) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 4 Medan yaitu, kepala madrasah selaku pemimpin melakukan kegiatan yang mengarah pada pembinaan guru berkualitas, dengan mengikutsertakan guru dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan kompetensi keguruannya. keberhasilan kepala madrasah dalam memimpin madrasah tampak dari apa yang dikerjakannya. Hal ini penting untuk dikedepankan karena apa yang dikerjakan kepala madrasah melalui kebijaksanaan yang telah ditetapkan akan dipengaruhi kondisi fisik dan psikis guru dan karyawan lainnya. Guru akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab apabila ia merasa puas terhadap kepemimpinan kepala madrasah. Oleh karena itu, efektifitas kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan sikap guru yang profesional akan berjalan dengan baik.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan hasil penelitian di atas, maka ada beberapa saran yang peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian, yaitu:

- 1) Kepala madrasah diharapkan untuk dapat menjadi teladan, memberikan motivasi bawahan, mengarahkan dan memonitor kegiatan madrasah dan menjaga keharmonisan pada seluruh *stakeholders* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru.
- 2) Guru memegang peranan yang sangat penting dalam mendidik, mengajar, melatih, mengevaluasi, dan mengembangkan potensi siswa di madrasah. Oleh karena itu peneliti memberi saran agar para guru hendaknya terus mengembangkan kompetensi pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bermutu.
- 3) Pengembangan dan peningkatan kegiatan guru dapat lebih diikutsertakan bukan hanya pada kegiatan MGMP, pelatihan-pelatihan, studi banding, namun pada kegiatan-kegiatan ilmiah yang terkait dengan peningkatan profesionalisme guru. Dengan adanya hambatan dalam kepemimpinan kepala madrasah semoga menjadi pemicu untuk mencari solusi dengan bekerjasama dengan pihak yang terkait. Pendukung semoga menjadi kekuatan untuk mengajak seluruh *stakeholder* dalam memberdayakan dan mengembangkan potensi madrasah.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Tafsir. 2006. *Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Ramaja Rosda Karya
- \_\_\_\_\_. 1991. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Amiruddin, Siahaan. 2012. *Administrasi Satuan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing
- Badudu, Zein. 2001. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harahap
- Engkoswara, Aan Komariah. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Haidar, Putra Daulay. 2012. *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, Jakarta: Kencana
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skill*. Jakarta: Rineka Cipta
- Husna, Asmara. 2015. *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Irwan, Nasution. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Medan: Perdana Mulya Sarana
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Lexy J. Moleong. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mahmud. 2011. *Sosiologi Pendidikan*. Bandung: Sahifa

Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi*, Medan: Perdana Mulya Sarana

Mohammad, Ali. 1980. *Kamus At-Tarbuyah*. Darul 'Ilmu, Riyad

Muhammad, Nurdin. 2010. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz  
Media

Murif, Yahya. 2013. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia

Nasution. 2004. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia

Oemar, Hamalik. 2000. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi  
Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009

Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Rusydi, Ananda. 2017. *Inovasi Pendidikan*, Medan: Widya Puspita

Syafaruddin, Nurmawati. 2011. *Pengelolaan Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*. Medan:  
Perdana Publishing

Undang-Undang tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 BAB 1 Pasal 1

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 BAB 1 Pasal  
1 Ayat 6

Uus, Ruswadi, dkk. 2009. *Landasan Pendidikan*. Bandung: Insan Mandiri



Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wina, Sanjaya. 2005. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana

Yasaratodo, wau. 2013. *Profesi Kependidikan*. Willeam Iskandar: Unimed Press

[download.portalgaruda.org/article.php?article=492879&val=10087](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=492879&val=10087)

&title=kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru

<http://id.shvoong.com-/social-sciences/education/2189513-hambatan-dalamusaha-meningkatkan-kompetensi/>

<http://isearch.avg.com/search?q=jurnal+kompetensi+profesionalisme+guru&sap=ku&lang=us&mid=>

[jurnal.stainkediri.ac.id/index.php/edudeena/article/download/449/285](http://jurnal.stainkediri.ac.id/index.php/edudeena/article/download/449/285)

Kerajaan Arab Saudi, Kementerian Hal Ehwal Islam, Wakaf, Dakwah dan Nasihat

Al-Quran Digital, Audio Islam. Ikon: StyleIslam. Audio Perayat: Verse By Verse Quran.

[media.neliti.com/media/publications/225007-hadits-hadits-tentang-manajemen-sumber-d-cba04f5f.pdf](http://media.neliti.com/media/publications/225007-hadits-hadits-tentang-manajemen-sumber-d-cba04f5f.pdf)

[media.neliti.com/media/publications/216142-kepemimpinan-kepalasekolahdalam-mening.pdf](http://media.neliti.com/media/publications/216142-kepemimpinan-kepalasekolahdalam-mening.pdf)

[www.islamicstudies.info/tafheem.php?sura=6&verse=155&to=165](http://www.islamicstudies.info/tafheem.php?sura=6&verse=155&to=165)

Wawancara dengan Guru Bahasa Indonesia MAN 4 Medan pada tanggal 23 Mei 2018. Pukul 14:00 WIB.

Wawancara dengan Guru Fiqih pada tanggal 26 april 2018 pukul 11:45 WIB.

Wawancara dengan Kepala MAN 4 Medan, Tanggal 24 mei 2018. Pukul 10:20

WIB.

Wawancara dengan Siswa/i MAN 4 Medan pada tanggal 25 april 2018. Pukul

10:15 WIB.